Annexe 3 – Processus de remontée des propositions avec l'outil Promohoop

1 – Champs d'application

Les corps et les exercices de promotion concernés :

Catégorie	Corps	Type de promotion
A	AAE	LA AAE / TA APAE
	ITPE	LA ITPE / TA IDTPE
B	TSDD	LA TSDD / TA TSPDD / TA TSCDD

Des niveaux d'initialisation du dossier différent selon l'affectation et la position administrative de l'agent :

Position administrative	Affectation	Niveau d'intervention
Activité Disponibilité Mise à disposition Détachement entrant PNA entrante	Services déconcentrés Administration centrale Directions générales VNF et CEREMA	Gestion intégrale dans Promohoop
	Autres Opérateurs DGAC et missions d'inspection Cabinets des ministres	Gestion partielle dans Promohoop
Détachement sortant PNA sortante	Tous les services	

2 - Cas de la gestion intégrale dans Promohoop

La gestion intégrale dans Promohoop concerne tous les dossiers des exercices cités ci-dessus. Sont exclus les agents en position de détachement sortant et de PNA sortante ainsi que les agents affectés à la DGAC et des missions d'inspections ainsi que ceux affectés auprès d'un opérateur (excepté VNF et CEREMA) ou une école.

2.1 – Propositions des chefs de service

2.1.1 – La fiabilisation du périmètre et des données

Lors de l'initialisation des données, les listes des agents promouvables/non promouvables extraites de RenoiRH fin janvier sont mises à la disposition des BRH et des managers ayant rédigés les CREP dans Estève. Les BRH procèdent à une fiabilisation du périmètre et des données des dossiers en cas du repérage d'éventuelles anomalies.

Les agents mis à disposition auprès d'un service ou d'une collectivité territoriale relèvent de la structure dont ils dépendent.

Dans le cas de l'absence d'un agent, plusieurs situations :

- Cas des agents ayant fait l'objet d'un recrutement externe ou d'une arrivée dans un service hors du pôle ministériel : Le dossier doit être ajouté par le BRH dans Promohoop manuellement.
- Cas des agents ayant fait l'objet d'une mutation au sein du pôle ministériel : les propositions d'avancement en faveur des intéressés devront être présentées par le chef de service dans lequel l'agent est effectivement en fonction à la date limite de remontée des propositions.

Afin de ne pas pénaliser un agent qui vient d'effectuer une mobilité, le manager d'accueil de l'agent devra donner la main au manager d'origine de l'agent pour qu'il étaye la proposition via la fonction « association ».

Lorsqu'un agent n'apparaît pas dans la liste des agents gérés par le BRH, le référent local fait une demande par ticket SPS pour avoir accès au dossier.

Les autres mises à jour à mener :

- Le témoin de promouvabilité peut être mis à jour par le BRH.
- La présence erronée de l'agent dans l'exercice devra faire l'objet d'une demande du BRH au bureau de gestion via la fonction « signaler une anomalie ».
- Le nom du manager principal (celui qui a rédigé l'entretien professionnel) peut être mis à jour. Par défaut, la liste des managers principaux est extraite d'Estève et à défaut de RenoiRH

Les pièces justificatives devront être transmises en parallèle au bureau de gestion via Gauddi pour alimenter le DIA informatique de l'agent.

2.1.2 - Ordre des propositions

Les chefs de service proposent dans Promohoop, en concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, la promotion de leurs agents, au vu des critères, avec le souci de valoriser les parcours de chacun. Ils doivent être en mesure de justifier les choix opérés ou les propositions faites, notamment en cas de modification des classements d'une année sur l'autre.

Lorsque l'agent n'est pas proposé par le chef de service, le manager principal de l'agent doit le préciser dans Promohoop.

2.2 - Harmonisation des propositions

2.2.1 Principe

Les responsables d'harmonisation établissent l'interclassement des propositions pour leur zone de compétence. Ils ont pour mission de coordonner, d'harmoniser et de classer, en lien avec les services relevant de leur zone de compétence, les propositions de promotion. Lors de l'analyse du dossier, l'harmonisateur formalisera les éléments motivant l'interclassement retenu des propositions dans un champs libre rattaché à la fiche de proposition intitulé « Synthèse du dossier ».

Les harmonisateurs s'attachent, dès lors que les propositions sont conformes aux termes des LDG et de la présente note technique, à respecter le classement des services.

2.2.2 Consignes aux harmonisateurs

Dans la mesure du possible, l'harmonisation (interclassement des propositions) s'effectue après une réunion avec les chefs de services concernés. Un outil d'aide à la décision sous forme de tableau est mis à la disposition des harmonisateurs (export du tableau de classement).

Pour rappel, ce processus d'harmonisation ne doit pas conduire à la mise en place d'un dispositif de sélection non conforme aux textes réglementaires, avec un risque en pareil cas d'annulation par le juge administratif.

L'attention des harmonisateurs est appelée sur la nécessité de classer suffisamment d'agents méritants, eu égard aux volumes de promotion, notamment pour les catégories C et B compte tenu de l'augmentation des taux de promotion et des réussites potentielles aux examens professionnels et concours de certains agents proposés en rang utile par les ZGE. Ils veillent à proposer et classer des dossiers de bon niveau pour la voie des listes d'aptitude compte-tenu du degré de sélectivité et de la concurrence.

Lors de l'envoi en masse des dossiers classés et non classés vers les bureaux de gestion et les chargés de mission de corps, ils veillent à transmettre le compte-rendu d'harmonisation composé des éléments liés au déroulement de l'harmonisation pour chaque exercice dans le message d'envoi dans le champ prévu à cet effet. Ce compte-rendu sera incrémenté dans l'onglet « exercice concerné ».

3- Cas de la gestion partielle dans Promohoop

La gestion partielle dans Promohoop concerne les dossiers des agents en position de détachement sortant et de PNA sortante ainsi que les agents affectés à la DGAC, à l'IGEED, en Cabinets des ministres et auprès d'un opérateur (excepté VNF et CEREMA) ou une école.

2.1 – Propositions des chefs de service et harmonisation

2.1.1 – Propositions des agents en position de détachement sortant ou PNA sortante

Les chefs du service d'affectation avant le détachement ou la PNA (service d'origine de l'agent) veilleront à transmettre au service employeur d'accueil les LDG « promotion » et la présente note technique et ses annexes, accompagnées de la liste des agents promouvables ainsi que de la liste des agents ayant fait l'objet de propositions antérieures des services, en précisant leur rang de classement.

Les propositions des chefs de service devront être saisies par le bureau RH de l'agent, en ligne, sur un formulaire accessible à l'adresse suivante :

Les propositions sont classées par leur administration en une seule liste pour harmonisation par la DRH. Le classement devra être précisé sur le formulaire de chaque dossier.

2.1.1 – Propositions des autres agents

Pour les agents affectés à la DGAC, à l'IGEDD, Cabinets des ministres et auprès d'un opérateur (hors CEREMA et VNF) ou d'une école, la gestion est inchangée.

Toutefois, les propositions ne devront plus être déposée sur le sharepoint « DRH promotion » mais devront être saisies par le bureau RH de l'agent, en ligne, sur un formulaire accessible à l'adresse suivante :

https://demarche.numerique.gouv.fr/commencer/campagne-de-promotion-2027

Les propositions sont classées par leur administration pour harmonisation par la DRH. Le classement devra être précisé sur le formulaire de chaque dossier.

4 – Dispositions communes d'une gestion intégrale et partielle dans Promohoop

4.1 - Respect des protocoles d'accord (égalité femmes/hommes, discrimination, handicap)

Les services et les harmonisateurs veillent, à leur niveau, au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs propositions de classement en rang utile pour tenir compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades des viviers (données à compléter sur le tableau TRC). Plus globalement, ils veillent à traduire, dans cet exercice de promotion, les

engagements ministériels figurant dans les protocoles d'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations et les haines ainsi qu'à l'accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap.

4.2 Etablissement de la liste des agents promus

La DRH veille à une répartition équilibrée entre harmonisateurs des places de promotion en fonction du nombre d'agents promouvables. Elle prend en compte la qualité des dossiers transmis par l'ensemble des harmonisateurs dans la concurrence des propositions

Pour les corps avec des effectifs limités, comme pour les services à effectifs réduits, ou encore les agents en « essaimage », elle gère un ensemble de places de promotions afin de prendre en compte de manière adaptée les propositions des chefs de service.

Sur cette base, et conformément aux LDG relatives aux parcours professionnels et aux promotions, à réception des propositions remontées par les harmonisateurs et le cas échéant, en les associant, la DRH arrête la liste globale nationale définitive des agents promus.

En fonction des propositions reçues, elle procède à un interclassement. Pour ce faire, en application du principe de déconcentration managériale, il est tenu compte des propositions dans l'ordre de classement remonté par les harmonisateurs.

La DRH peut toutefois être amenée, après examen de l'ensemble des propositions reçues, à réaliser des modifications du classement. Dans ce cas, elle prend l'attache des harmonisateurs concernés en dehors de Promohoop afin de leur expliquer, en toute transparence, les motifs pour lesquels la DRH entend modifier le classement initial et recueillir de leur part, le cas échéant, de nouveaux éléments d'analyse.

La modification du classement proposée par la DRH est en particulier mise en œuvre dans les cas d'une application incomplète des critères fixés dans les LDG et ou d'une insuffisante prise en compte des engagements ministériels en matière d'égalité et de diversité.