



01.42.22.37.02



federation@unsa-defense.org



portail-unsa.intradef.gouv.fr



www.unsa-defense.org



@UnsaDefense



www.facebook.com/UNSADefense



Unsa defense diffusion



VOTRE BUREAU LE PLUS PROCHE :

ÉDITION SEPTEMBRE 2020

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS



- 2 ÉDITO
- 3 PRINCIPES GÉNÉRAUX
- 4 AVANCEMENT DE GRADE
- 5 PROMOTION DE CORPS
- 6 POINT D'ATTENTION
- 7 RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES



**Édito**

Sur ce sujet, revenons sur l'année 2018, l'UNSA bataillait et s'opposait au projet de loi de transformation de la Fonction Publique (LTFP). Cette loi a été votée et promulguée dans la touffeur de l'été, soit le 6 août 2019.

Elle a, notamment, pour conséquences de faire disparaître un certain nombre de compétences du champ des commissions administratives paritaires.

Ce texte prévoit qu'en lieu et place seront établies des LDG. Celles-ci devront être soumises à l'avis du comité technique ministériel (CTM) prochainement appelé comité social d'administration (CSA).

Les LDG « Avancement/ promotions » du MINARM sont parues. Quels sont les points saillants de ce texte ?

Elles sont le document de référence en matière d'avancement et de promotion pour les gestionnaires de ressources humaines, les autorités hiérarchiques, les agents ainsi que leurs représentants. Elles font l'objet d'une présentation annuelle en CTM (futur CSA). Elles sont valables 5 ans mais sont révisables dans la période.

## Références réglementaires

### ARTICLE 18 DE LA LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

L'autorité compétente édicte des lignes directrices de gestion, après avis du comité social d'administration. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, d'une part, dans chaque administration, les orientations générales en matière de mobilité et, d'autre part, dans chaque administration et établissement public, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité respectent les priorités énumérées au II de l'article 60. Ces deux catégories de lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents.

### ARTICLE 12 DU DÉCRET N°2019-1265 DU 29 NOVEMBRE 2019 RELATIF AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET À L'ÉVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;  
2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices de gestion mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.



## Points d'attention

**A**vant de se préoccuper de son avancement, il convient d'être vigilant durant la période d'élaboration des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP) dont les LDG disent « qu'ils constituent l'un des éléments pris en compte pour l'établissement des tableaux d'avancement et listes d'aptitude. L'ensemble des rubriques doit être développé en valorisant l'investissement, l'action, les qualités et le parcours de l'agent (l'appréciation littérale doit être étoffée en mettant en exergue des réalisations et actions concrètes). L'aptitude à exercer des fonctions supérieures doit impérativement être renseignée et motivée pour les agents dont le potentiel est avéré et qui sont pressentis pour un avancement ou une promotion. En outre, lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du premier grade de son corps et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'une promotion ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur doivent faire l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le CREP. Une mention d'appui formulée par l'autorité hiérarchique (N+2), mettant l'accent sur la valeur de l'agent ou sa manière de servir, permet de situer exactement les mérites de l'agent.

Outre le CREP et la proposition motivée du chef d'établissement, la fiche de poste doit impérativement être jointe sous PROGRESSIO afin de permettre de mieux évaluer les fonctions ou le niveau de poste occupé par l'agent. »

Qu'il s'agisse de promotion ou d'évaluation ou bien encore de fiche de poste, les **délégués UNSA Défense** sont à votre disposition pour vous conseiller, vous accompagner. En effet, l'UNSA Défense a pris note de la volonté de notre ministère de maintenir un dialogue social lors de la mise en œuvre de ces LDG tant par les employeurs que par les gestionnaires.

**Cette volonté ministérielle va nous donner la légitimité pour, en votre nom, aller frapper aux bonnes portes : employeurs comme gestionnaires. L'UNSA Défense sera présente.**

## Principes généraux

**Elles concernent tous les personnels titulaires, tous corps confondus, gérés par le MINARM, qu'ils soient affectés dans un service ou au sein d'un établissement public sous tutelle de celui-ci**

Les travaux annuels d'avancement et de promotion interne doivent garantir l'équité de traitement des agents susceptibles d'être promus. Il est donc :

- Proscrit toute forme de discrimination liée à l'âge, au sexe, à la quotité de travail, etc ;
- Apporté une vigilance particulière à certaines situations afin que les agents ne soient pas pénalisés si il y a une restructuration, une mobilité ;
- Établi des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude comportant un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la proportion de chaque genre dans les effectifs de « conditionnants ».

Qu'il s'agisse d'avancement de grade ou de changement de corps, ces promotions doivent reposer sur les qualités intrinsèques, la manière de servir et la valeur constatée d'un agent, **mais également** sur la densité, la richesse de son parcours, les acquis que ce parcours lui a permis de capitaliser et le potentiel détecté en lui par son employeur direct. Au-delà de la performance

constatée de l'agent, c'est sa capacité à faire face à des responsabilités plus larges et à s'adapter aux transformations organisationnelles et professionnelles qui doivent ainsi être envisagées. **Il ne s'agit pas de récompenser un certain nombre d'années de service effectuées de manière globalement satisfaisante et il ne s'agit pas d'un droit pour les agents.** En revanche, les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles ou extraprofessionnelles exercées (par exemple à titre syndical, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif), la mobilité fonctionnelle et géographique ou encore l'encadrement d'équipes, sont des critères qui seront attentivement examinés afin d'être valorisés, au même titre que la formation continue, la présentation aux examens professionnels ou aux concours, la participation à des jurys de concours ou d'examen, les fonctions de maître d'apprentissage, les fonctions d'expertise, la participation à des projets ou travaux d'envergure.

Ce document indique que « **toute promotion de corps pour les**

**fonctionnaires (hormis celles consécutives à un plan de requalification) et tout avancement de grade – en particulier pour les agents de catégorie A s'agissant des fonctionnaires – doit s'accompagner d'une mobilité vers un nouveau poste correspondant aux fonctions et aux responsabilités attendues dans le nouveau corps ou grade, avant la publication du tableau d'avancement suivant. »**

Les dates d'appréciation des droits à l'avancement sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps au **31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement**. Elle est toutefois fixée au **1<sup>er</sup> janvier de l'année d'avancement** pour l'accès au choix au corps des ingénieurs civils de la défense (ICD). La liste des conditionnants est mise en ligne sur SGA Connect.

## Avancement de grade

Le nombre d'avancement est déterminé par le taux dit « pro-pro » établi par arrêté pour 3 ans après discussion entre le MINARM et du MINEFI au regard des besoins fonctionnels du ministère, de la démographie des corps et de leurs évolutions au fil des recrutements, des départs ou des mesures d'avancement. Il s'agit de maintenir les perspectives d'avancement des agents, en garantissant notamment une équité de traitement intergénérationnelle.

Cependant, il est possible un passage accéléré au grade supérieur afin de valoriser les meilleurs potentiels, qui ont vocation à dérouler une carrière sur plusieurs grades et corps. La proportion d'agents susceptibles d'être promus selon une trajectoire courte représente au minimum 10% du volume annuel d'avancement et ne doit pas excéder 20%. En outre, la proportion d'agents promus dont l'ancienneté de grade serait

supérieure au créneau d'ancienneté médian ne doit pas excéder 20% du volume annuel d'avancement. Le MINARM applique la directive PPCR prévoyant que tout agent doit avoir un déroulement de carrière sur 2 grades.

Un point particulier pour l'accès à la hors classe des attachés et des ICD, le MINARM fait de ce grade une « gestion maîtrisée » devant garantir des perspectives d'avancement équitables entre les différentes générations.

Ainsi, seuls les dossiers remplissant les critères suivants seront utilement étudiés :

- Justifier de 5 ans dans le grade d'APAE ou de 4 ans dans le grade d'ICD au 31 décembre de l'année d'avancement ;
- Avoir occupé, pendant une durée minimale de 4 ans en tant que catégorie A, soit un poste de chef de bureau en administration centrale ou un poste équivalent

en services déconcentrés ; des fonctions d'expertise de haut niveau (fonctions techniques de haut niveau).

A noter la possibilité offerte d'être acteur direct de sa carrière par l'examen professionnel ouvert :

- Dans la filière administrative, grades de SACS, SACE et APAE ;

- Dans la filière technique, grades de TSEF2 et TSEF1 ;
- Dans la filière sociale, grade d'assistants principaux de service social.

Enfin, pour la filière paramédicale, une sélection professionnelle est mise en place, qui prend en charge financièrement la formation diplômante d'aide-soignant.

## Promotion de corps

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude. Les statuts particuliers des corps définissent la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au choix et, le cas échéant, par la voie d'un examen professionnel.

Le passage au corps supérieur par la voie du choix vise à promouvoir des agents présentant le potentiel et les aptitudes pour exercer des responsabilités plus larges et qui ont surtout su capitaliser l'expérience acquise dans l'exercice de leurs différentes fonctions.

Dans ce cadre, si les agents « promouvables » du deuxième et/ou troisième grades sont plus particulièrement étudiés, des agents du premier grade

pourront néanmoins être promus à titre exceptionnel. Tout comme pour l'avancement de grade, un passage au corps supérieur plus rapide doit néanmoins permettre de valoriser les hauts potentiels. Ainsi, la liste d'aptitude peut donner lieu à la prise en compte des proportions suivantes :

- Minimum 10% et maximum 20% de promus selon une trajectoire courte ;
- Minimum 60% de promus selon un créneau médian ;
- 20% maximum de promus selon une trajectoire longue.

Dans le cadre d'une promotion de corps, les agents ont la possibilité de déposer un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).