

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

CATEGORIE « A type »

#### 2.3. Avancement au choix du 1er au 2° niveau de grade en catégorie A

##### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

##### Préambule :

L'avancement au second niveau de grade par la voie du choix intervient de manière différenciée dans le temps selon qu'il représente la seule voie réglementaire possible (corps des ITPE par exemple) ou qu'il complète « ultérieurement » – compte tenu de conditions d'ancienneté plus exigeantes – l'avancement offert par la voie de la sélection professionnelle (AAE, CED par exemple).

S'agissant de l'analyse des parcours pour laquelle des éléments de réflexion sont proposés ci-dessous, il est rappelé, s'agissant des corps d'encadrement techniques, qu'il est souhaitable d'effectuer une première partie de carrière sur des postes avec des missions « opérationnelles » (en services déconcentrés, au sein d'un opérateur, en collectivités territoriales) avant de rejoindre un poste de pilotage ou de contrôle. Ce prérequis à vocation opérationnelle pourra ne pas concerner les parcours orientés vers la spécialisation, voire l'expertise ou encore la recherche, labellisée par un comité d'évaluation des compétences lorsqu'il existe dans le domaine considéré.

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès au second niveau de grade en catégorie A par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen :

- des capacités d'adaptation
  - ✓ changement de posture (responsable d'équipe, de projet, ...), changement de domaine, changement d'environnement
  - ✓ investissement personnel en matière d'acquisition ou de consolidation de compétences
  - ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail.
  
- des qualités développées dans les postes occupés
  - réactivité, adaptabilité, persévérance, maîtrise de soi
  - sens de l'initiative, de la pédagogie
  - autonomie
  - niveau de compétence détenue dans un domaine donné et capacité à constituer une ressource (réfèrent métier, personne-ressource...)
  - qualification de spécialiste, d'expert ou d'experte par un comité de domaine

L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie A constituent des éléments complémentaires d'appréciation.

Les propositions d'agents ayant accédé au 1<sup>er</sup> niveau de grade par la voie de concours ou de sélection professionnelle pourront être examinées de manière plus privilégiée. Un accès au corps par la voie de la liste d'aptitude ne saurait pour autant constituer un obstacle à une promotion fondée.

Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents en fin de carrière décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus.

Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA APAE et TA IDTPE) diffusées annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion. Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.