

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATEGORIE « A type »

#### 2.4. Avancement au choix du 2ème au 3ème 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 durée des fonctions ou des postes ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, la promotion au 3<sup>e</sup> niveau de grade peut intervenir à des moments différents de la carrière en fonction des conditions d'éligibilité propres à chacune des trois voies d'accès statutaires communément dénommées viviers 1, 2 et 3 ou V1, V2 et V3 <sup>(1)</sup>

Cette promotion à un grade sommital de corps « A type » (AAE, ITPE ou encore CED) a vocation à reconnaître la réussite dans l'exercice de fonctions d'un haut niveau de responsabilité à travers des parcours accomplis, solides et dynamiques (V1 et V2), ou à consacrer de façon plus globale à des agents ayant démontré un parcours très méritant (V3).

\*

\* \*

L'accès au 3<sup>ème</sup> niveau de grade en catégorie A, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera ainsi en particulier à travers l'examen :

- des qualités développées au cours de la carrière montrant la capacité à tenir des fonctions d'un niveau supérieur ;
  - ✓ qualité d'encadrement et aptitude à diriger
  - ✓ capacité avérée au pilotage de projets complexes, d'équipes pluridisciplinaires
  - ✓ recul, capacité de jugement, esprit de synthèse, d'analyse
  - ✓ force de proposition
- de la qualité, de la dynamique et de la nature de l'ensemble du parcours, avec un focus au 2<sup>ème</sup> niveau de grade en particulier au titre du V1 ou du V2 ;
  - ✓ responsabilités, niveau et exposition des fonctions exercées,
  - ✓ diversité des fonctions, changements d'environnement, mobilité fonctionnelle, structurelle et ou géographique, y compris hors fonction publique, changements de thématiques, de postures
  - ✓ expertise, spécialisation, rayonnement
- de la spécialisation, l'expertise ou l'activité de recherche, qui pourra le cas échéant être reconnue par un des comités de domaine et le comité d'évaluation scientifique (CESAAR) opérant sous le pilotage du service de la recherche et de l'innovation, et qui pourra également s'apprécier, hors du champ des « comités de domaines », au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support (Budget, RH, juridique ...).

D'une manière générale, s'agissant d'une promotion au 3<sup>ème</sup> et dernier niveau de grade, seront privilégiés les parcours des agents qui ont exercé au 2<sup>ème</sup> niveau de grade au moins huit ans de fonctions grafables (cumul possible de période V1 et V2), justifiant ainsi d'une expérience professionnelle significative à ce niveau.

Les périodes de fonctions éligibles au titre du vivier 2 et exercées au 1er niveau de grade pourront le cas échéant être prises en compte pour compléter les huit années requises notamment dans les situations suivantes :

- agents détachés sur un emploi fonctionnel de direction culminant au moins à l'indice brut 985 ou 1085 mais ne justifiant pas (encore) de la durée minimale requise en 2<sup>ème</sup> niveau de grade ;
- agents ayant exercé des fonctions de niveau élevé de responsabilité au 2<sup>ème</sup> niveau dans une position administrative « non éligible », cas notamment des périodes de détachement sur contrat.

Le cas échéant, la voie d'accès ayant permis d'accéder au 2<sup>ème</sup> niveau de grade, peut constituer un élément d'appréciation complémentaire (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2<sup>ème</sup> niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière plus privilégiée, l'accès au 2<sup>ème</sup> niveau par la voie du choix ne pouvant pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure).

Pour certains corps de catégorie A une attention particulière pourra être accordée à l'examen des dossiers des agents exerçant des fonctions de niveau élevé de responsabilité dans des lieux d'exercice ou dans des positions administratives ne leur permettant pas d'accéder à un emploi fonctionnel.

### **Caractéristiques communes aux différents viviers (hors conditions d'échelon)**

(les caractéristiques des viviers sont détaillées dans des fiches techniques par corps mises en ligne dans les pages "ressources humaines" de l'intranet)

**Vivier 1** : six ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels type emplois DATE, CAEDAD, ICTPE ou autre et culminant au moins à l'indice brut 985, voire 1015 selon les statuts ;

**Vivier 2** : huit ans d'exercice de fonctions spécifiques listées par arrêté (fonctions dites « grafables » – cumul V1+V2 possible si V1 inférieur à six ans) ;

**Vivier 3** : « ensemble de la carrière ».

Les emplois fonctionnels de corps « A type » (CAEDAD et ICTPE notamment) constituent la voie d'accès la plus rapide au 3ème niveau de grade. Ils doivent donc être considérés de manière privilégiée comme des accélérateurs de carrière et la reconnaissance d'un potentiel et non pas comme l'aboutissement d'un parcours professionnel.

Les données statistiques relatives notamment à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA AAHCE et TA ITPEHC) 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.

En ce qui concerne l'accès aux échelons spéciaux, sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'Etat ou en dehors, leur niveau et leur exposition. La situation des agents détachés sur emplois fonctionnels s'examine au cas par cas.