

FICHE ANNEXE 1

PRINCIPES DE GESTION PROMOTIONS 2013

(circulaire générale de promotions MEDDE/MELT de 2013)

**Applicables à tous les personnels titulaires et contractuels des catégories
A, B et C gérés par le ministère de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie**

I – Promotion interne dans la fonction publique

La Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat organise les modalités de promotion interne par voie de concours professionnel, examen professionnel et liste d'aptitude.

L'article 58 fixe les modalités relatives aux avancements de grade au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

S'agissant de l'établissement des tableaux d'avancement, de l'appréciation des mérites, de la compétence professionnelle et de la manière de servir de l'intéressé doit respecter les termes de l'article 18 du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 qui fixe les modalités de l'examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte notamment :

- des notations et, pour les agents qui y sont soumis, des évaluations retracées par les comptes rendus d'évaluation attribuées à l'intéressé,
- des propositions motivées formulées par les chefs de service.

J'appelle votre attention sur la phase d'établissement des propositions. L'appréciation des mérites, de la compétence professionnelle et de la manière de servir des agents doit faire l'objet d'un examen strictement respectueux des textes.

Tout particulièrement, le processus de proposition devra respecter les termes du statut général des fonctionnaires qui stipulent à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires conduisant à des emplois classés dans la

catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions que les agents sont destinés à assurer dans leurs corps ou cadres d'emplois ou emplois ».

II – Rappel des engagements du MEDDE en matière de promotion interne

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique a été signée le 2 décembre 2010 par le Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, le Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique et le Président de la HALDE. L'ensemble des ministères ont été invités à se mobiliser sur sa mise en oeuvre.

Le MEDDE s'engage à promouvoir les préconisations de la Charte et à prévenir toutes formes de discriminations, et notamment en matière de déroulement des carrières, en s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent.

En conséquence, l'organisation de la promotion interne au MEDDE s'articule principalement autour des principes suivants :

1. Aucune discrimination, directe ou indirecte, ne doit être faite pour quelque motif que ce soit et notamment pour des motifs liés au sexe, à l'âge, aux situations de handicap.
2. Toutes les promotions nécessitent une prise de poste sur des fonctions correspondantes au grade de promotion que ce poste soit le résultat d'un aménagement du poste initial ou un nouveau poste.

La prise en compte de la possibilité pour un agent de poursuivre sa carrière sur un nouveau poste dans le corps ou grade de promotion sera toujours étudiée mais la durée prévisible du poste ne devra pas constituer un critère discriminant.

3. Certaines promotions sont conditionnées à l'engagement d'une prise de poste avec mobilité fonctionnelle ou géographique.
4. Certaines promotions demandent des compétences professionnelles justifiées par l'expérience ou l'ancienneté.
5. Certaines promotions relèvent de l'aménagement de fin de carrière.