

Annexe 1 – Modalités d'harmonisation

Structure d'affectation	cat A 3e niveau et échelon spécial	Cat A 1er et 2e niveau	Cat B tous grades*	Cat C AAAE	Cat C SGM	Cat C ATAE	Cat C PETPE (hors VNF et hors DIR)*
Direction d'administration centrale DGAC, IEDD, IGAM	Responsable fonctionnel : directeur général d'administration centrale				DRH/CMGP /ESP3		
Service déconcentré (DDI, DEAL, DREAL, DIR, DIRM)	Coordonnateur MIGT	RZGE				DRH/CMGP /BCGL2	DRH/CMGP /BCGL1
Service déconcentré Outre-mer	Coordonnateur MIGT	MIGT Outre-mer		DRH/CMGP /BCGL1	DRH/CMGP /ESP3		
Etablissements publics : CEREMA, VNF, OFB	Responsable fonctionnel : directeur d'établissement public CEREMA, VNF, OFB						
Autres établissements publics sous tutelle ou écoles UGE, IGN, Météo France, ENIM, ANCOLS, Parcs nationaux, ENPC, ENTPE etc...	IGRH	DRH/CMGP : bureaux de gestion BCGL ou ESP					
Collectivités territoriales	MIGT	DRH/CMGP : bureaux de gestion BCGL ou ESP					
Autres administrations et leurs établissements publics dont SGCD et préfecture (cf. 1.2.2)	IGRH	DRH/CMGP : bureaux de gestion BCGL ou ESP					
Association dont ASCEE et MGEN	DRH/D/PSPP						
Syndicats	DRH/RS						

* Les promotions des personnels d'exploitation des TPE relèvent de l'harmonisation de la DRH ; les autres sont gérés par les DIR.

* Les promotions des personnels d'exploitation de VNF (corps créé par décret 2023-1411 du 30 décembre 2023) sont directement gérées par l'établissement public de VNF

1- Champ d'application

Conformément aux lignes directrices de gestion, les corps et les exercices concernés par la présente campagne sont répertoriés dans **l'annexe 2** jointe à la présente note.

1.1 – Cas des agents ayant fait l'objet d'une mutation

Les propositions d'avancement en faveur des intéressés devront être présentées par le chef de service dans lequel l'agent est effectivement en fonctions à la date limite de remontée des propositions.

Afin de ne pas pénaliser un agent qui vient d'effectuer une mobilité, ces propositions devront être faites après consultation écrite du chef de service dont il relevait précédemment.

1.2 – Agent en position de détachement ou en position normale d'activité

1.2.1 – les agents en position de détachement sans limitation de durée dans une collectivité territoriale.

Les agents en position de détachement sans limitation de durée (DSLSD) dans les collectivités territoriales continuent à être gérés, en ce qui concerne leurs carrières, par le MATTE (principe de la double carrière pour le DSLSD).

S'agissant de la procédure, les chefs du service d'affectation avant le détachement veilleront à transmettre aux collectivités territoriales 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 collectivités territoriales devront être adressées en retour aux chefs de service. La procédure habituelle sera ensuite suivie par les chefs de service, conformément aux circuits d'harmonisation indiqués dans le tableau 4.4.

1.2.2 – les agents en détachement de droit commun ou en position normale d'activité.

- a) Les agents en détachement sortants ou PNA sortante affectés **dans un autre ministère y compris en SGCD** (exemple : DRAAF, DREETS, DRAC, DPJJ, DCSID, rectorat, ministère de l'Agriculture, ministère de l'éducation nationale, etc...) sont classés par leur administration en une seule liste. Les propositions de promotions et le tableau de classement sont transmis à la DRH pour harmonisation
- b) Les établissements publics du **CEREMA, VNF et de l'OFB** sont harmonisateurs pour l'ensemble des agents affectés au sein de leur structure.
- c) **Les autres établissements publics** (UGE, IGN, Météo France, ENIM, ANCOLS, Parcs nationaux, etc...) ou les écoles (ENPC, ENTPE) transmettent leurs propositions de promotion à la DRH pour harmonisation.

1.3 – Agent en position de mise à disposition

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

Exemple 1 : un agent DREAL mis à disposition auprès d'un service de l'Ademe relève de l'harmonisation de la DREAL zone de gouvernance ;

Exemple 2 : un agent DIR (hors PETPE) mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale (lois 3DS) relève du classement de la DIR puis de l'harmonisation de la DREAL zone de gouvernance.

1.3.2 Les Permanents syndicaux et agents mis à disposition d'une organisation syndicale et agents en détachement auprès de la MGEN ou en MAD auprès d'une association, notamment l'ASCEE.

Se référer aux chapitres 4 et 5 de l'**annexe 3** des lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions du MATTE.

2 - Propositions

2.1 Ordre des propositions

Les chefs de service proposent, 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 changement des classements d'une année sur l'autre.

L'interclassement des propositions relève de la compétence du responsable d'harmonisation.

2.2 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.

3 – Harmonisation des propositions

3.1 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.

3.2 Consignes aux harmonisateurs

Dans la mesure du possible, l'harmonisation (interclassement des propositions) s'effectue après une réunion avec les chefs de services concernés. 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.

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. Ils veillent à transmettre aux bureaux de gestion de la DRH un compte rendu d'harmonisation comprenant l'avis sur chaque proposition ainsi que les éléments motivant l'interclassement des propositions, y compris ceux qu'ils ne retiennent pas dans leur classement.

Le responsable d'harmonisation doit également transmettre l'interclassement et le compte rendu d'harmonisation aux chefs de service de sa zone de gouvernance, afin que ces derniers puissent, sur la base d'éléments factuels et objectifs, informer leurs agents de leur proposition ou de leur non proposition et le cas échéant de leur classement au sein du service d'affectation et également s'ils ont été retenus par l'harmonisateur et en quelle position.

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 par la voie des listes d'aptitude compte tenu du degré de sélectivité et de la concurrence.

La DRH établit les listes et tableaux d'avancement définitifs.

4 - Les harmonisateurs

4.1 Les responsables fonctionnels

Les responsables fonctionnels sont les directeurs d'administration centrale ou certains directeurs d'établissements publics et sont harmonisateurs des agents affectés au sein de leurs structures.

Chaque service à compétence nationale et chaque service technique central relève de sa direction de rattachement. Exemple, les propositions de promotion des agents du STRMTG seront harmonisées au sein de la DGITM, tout comme le CNPS.

4.2 Les coordonnateurs des missions d'inspection générale territoriale (MIGT)

Les coordonnateurs MIGT sont harmonisateurs pour le tableau d'avancement au 3^e niveau de grade et aux échelons spéciaux des agents de catégorie A affectés **dans les structures déconcentrées et territoriales** de leur secteur.

MIGT	Secteur
MIGT Paris migt-paris.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Ile-de-France Hauts-de-France Normandie
MIGT Rennes migt-rennes.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Bretagne Centre Val de Loire Pays de la Loire
MIGT Bordeaux migt-bordeaux.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Nouvelle Aquitaine
MIGT Marseille migt-marseille.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse
MIGT Lyon migt-lyon.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Rhône-Alpes, Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté
MIGT Metz migt-metz.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne
MIGT Toulouse migt-toulouse.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Occitanie
MIGT Outre-Mer migt-outre-mer.igedd@developpement-durable.gouv.fr	Régions et collectivités d'Outre-Mer

4.3 Les ingénieurs et inspecteurs généraux (IGRH) désignés à titre personnel

L'harmonisation pour le tableau d'avancement au 3^{ème} niveau de grade des agents de niveau A est organisée en 4 thématiques pour les agents affectés dans les **structures d'envergure nationale** sur des typologies de métiers comparables. Les agents sont en détachement ou en PNA dans des établissements publics, en administration centrale d'autres ministères ou dans des entreprises publiques.

IGRH	HARMONISATEUR	Thématique
Enseignement, recherche	Promo-enseignement-recherche@developpement-durable.gouv.fr	Tous agents affectés dans des entités en lien avec l'enseignement ou la recherche.
International	Promo-international@developpement-durable.gouv.fr	Tous agents affectés dans des entités en lien avec les affaires européennes et internationales ou affectés en ambassade ou dans des organismes à vocation internationale.
Etablissements, organismes, entreprises en dehors du champs ministériel	Promo-divers-competences-autres@developpement-durable.gouv.fr	Tous agents affectés dans des entités sans lien avec les secteurs cités ci-dessus (par exemple, les finances, les ressources humaines ou autres activités transverses) et en dehors du cadre des compétences ministérielles
Etablissements, organismes, entreprises dans le champs ministériel	Promo-divers-competences-ministere@developpement-durable.gouv.fr	Tous agents affectés dans des entités sans lien avec les secteurs cités ci-dessus dans le cadre des compétences ministérielles

5. La direction des ressources humaines

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 du 26 janvier 2021, à réception des propositions remontées par les harmonisateurs et le cas échéant 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 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, d'une insuffisante prise en compte des engagements ministériels en matière d'égalité et de diversité.