MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

REF : SRH2/2022/08/247

Paris, le 02 Août 2022

Note
pour les directeurs et chefs de service
(*cf. destinataires in fine*)

Objet : **Exercices de promotion des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI) au titre de 2023**

P.J. : Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels concernant les corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) et TSEI

3 fiches techniques présentant les modalités de promotion au choix aux grades de technicien supérieur principal de l'économie et de l'industrie (TSPEI), de technicien supérieur en chef de l'économie et de l'industrie (TSCEI) et dans le corps des IIM par liste d'aptitude

3 modèles de fiche de proposition (TSPEI, TSCEI, LA IIM)

3 tableaux récapitulant les propositions des employeurs nationaux

Vous trouverez, ci-après, les informations concernant le lancement des procédures de promotion au choix aux grades de TSPEI et de TSCEI ainsi que la procédure d'accès au corps des IIM par liste d'aptitude, pour l'année 2023.

Ces informations doivent être largement relayées au sein de vos services pour être accessibles à tous les agents concernés.

Le nombre de promotions possibles au titre de 2023 sera communiqué ultérieurement en même temps que les listes de promouvables qui sont en cours d'élaboration en liaison avec le centre de service RH du MEFSIN. Dans l'attente, vous trouverez ci-jointes, des fiches techniques précisant les modalités de promotion dans chacun des corps et grade concernés.

Les tableaux d'avancement aux grades de TSPEI et TSCEI seront publiés **à la fin du mois de décembre 2022**.

La liste d'aptitude des agents promus dans le corps des IIM sera publiée **à la fin de janvier 2023**.

Tél : 01 53 44 21 64
Mél : angele.manche@finances.gouv.fr
5, place des Vins de France – 75573 PARIS CEDEX 12

1- RAPPEL DU CADRE DES PROMOTIONS DES TSEI

Les critères fonctionnels présidant aux promotions et modalités de promotion des TSEI sont détaillés dans **l'annexe 2 des LDG relatives à la promotion et aux parcours professionnels jointe à cette note.**

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des promotions entre les employeurs et services.

Afin de veiller à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, les listes des promouvables préciseront la part des hommes et des femmes. Cette mention sera reproduite sur les tableaux d'avancement et liste d'aptitude lors de leur publication avec celle concernant la part des femmes et hommes promus.

Chaque employeur veillera donc à formuler des propositions cohérentes avec la répartition entre les femmes et les hommes parmi les promouvables.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en cas de déséquilibre constaté entre les agents promus et le vivier des agents promouvables, le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes élaboré au MEFSIN, précisera les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès aux grades d'avancement concernés.

2- TRANSMISSION DES PROPOSITIONS

2.1 – MODALITES COMMUNES

Les dossiers de proposition comprennent la fiche de proposition et les trois derniers comptes rendus d'évaluation professionnelle.

Les dossiers sélectionnés par les employeurs nationaux pour être transmis au gestionnaire de corps, sont classés par ordre de priorité et présentés au moyen des tableaux joints en annexe.

Les tableaux ainsi que les dossiers sont à transmettre au gestionnaire de corps **au plus tard le 14 novembre 2022**, par voie dématérialisée, aux adresses suivantes :

bpct.srh@finances.gouv.fr , angele.manche@finances.gouv.fr.

2.2 – PROMOTION PAR LA LISTE D'APTITUDE (ACCES AU CORPS DES IIM)

Les agents sélectionnés par leur employeur national et dont le dossier aura été retenu dans le cadre de l'instance collégiale compétente, seront auditionnés par une commission présidée par le gestionnaire de corps

Les agents seront individuellement informés de la date de l'audition et des modalités pratiques de son organisation.

La liste d'aptitude sera arrêtée après les auditions.

3- INFORMATION DES AGENTS

Les agents promouvables sont informés par leur chef de service de leur proposition ou de leur non-proposition auprès de l'employeur national. L'information sur l'absence de proposition pourra se faire notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'employeur national informera les agents proposés par leur service mais dont le dossier n'aura pas été retenu pour être transmis au gestionnaire de corps. Ce dernier informera, par ailleurs, les agents proposés par leur employeur des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été inscrits au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ces exercices dont le bon déroulement est essentiel pour la valorisation des personnels. Le bureau en charge du pilotage des corps techniques reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Aude PLUMEAU
Sous-directrice des ressources humaines
de l'administration centrale

Destinataires :

Monsieur le sous-directeur des personnels techniques, de recherche et contractuels du MTECT ;

Monsieur le sous-directeur du recrutement et de la mobilité du MTECT ;

Monsieur le secrétaire général de la DGE ;

Mesdames et Messieurs les responsables des services employant des TSEI gérés par le Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique.

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des Entreprises

Secrétariat général/ BPCT
CTAC du 16/02/2021

Lignes directrices de gestion de la direction générale des entreprises relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Le présent document présente les lignes directrices de gestion (LDG) de la direction générale des entreprises (DGE) concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels des agents appartenant aux corps techniques dont elle assure la gestion.

Elles déclinent les LDG définies par le ministère de l'économie, des finances et de la relance publiées le 21 décembre 2020.

Eléments de cadrage juridiques

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 30, la compétence des CAP s'agissant des actes de promotion des agents. Dans ce cadre, elle prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'article 18 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dispose ainsi que l'autorité compétente édicte, après avis du comité social d'administration, des lignes directrices de gestion, qui fixent, dans chaque administration, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, « sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général ».

Le décret du 29 novembre 2019 susmentionné relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise, en son article 12, que les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il ajoute qu'elles visent en particulier à :

- 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 permettront de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenants dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- Et 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 des corps et grades concernés.

Périmètre et calendrier d'application

Les présentes LDG s'appliquent à l'ensemble des agents des corps techniques (ingénieurs de l'industrie et des mines – IIM - et techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie –TSEI-) gérés par la DGE quelles que soient leur position et leur affectation.

Elles se substituent aux règles de gestion antérieures et concernent les promotions réalisées à partir de 2021, prononcées sans l'avis préalable des CAP. Seules les promotions réalisées au titre de 2020 requièrent encore l'avis des CAP.

1. Les principes RH et les critères présidant à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude

1.1. Les principes RH

a) Les différentes voies de promotion

Les différentes voies de promotion se combinent. La promotion au choix est l'une d'entre elles. Pour autant, dans une fonction publique de carrière, la promotion au choix ne peut pas constituer la voie exclusive de promotion. Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée dès lors que le statut du corps le prévoit.

La promotion au choix constitue aussi l'une des voies de reconnaissance du mérite, de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents gérés par la DGE.

La promotion interne issue de l'examen professionnel ou la promotion au choix peut se traduire par :

- un avancement de grade. Les listes des agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade au sein d'un même corps font l'objet des tableaux d'avancement (TA);

- une promotion de corps. Les listes des agents pouvant bénéficier d'une promotion de corps font l'objet de liste d'aptitude (LA).

Le présent document couvre l'ensemble de ces deux modalités.

Lorsque la promotion interne peut se faire par examen professionnel ou par promotion au choix, l'objectif est d'offrir aux agents, au minimum la moitié des promotions par la voie de l'examen professionnel, sous réserve des dispositions statutaires applicables.

b) Le rôle du chef de service et de la chaine hiérarchique

Le rôle de la chaîne hiérarchique est essentiel dans le processus de promotion compte tenu de sa connaissance des qualités, expériences et compétences des agents placés sous sa responsabilité. Dès lors, le soutien de la chaîne hiérarchique de l'agent constitue un critère prioritaire pour la promotion.

Les compétences et qualités acquises ainsi que le parcours sont attestés par les comptes rendus d'évaluations professionnelles (CREP) et synthétisés dans le dossier de proposition. Les évaluations annuelles doivent explicitement mentionner et justifier la capacité de l'agent à exercer des fonctions du grade ou du corps supérieur. L'exercice d'évaluation annuelle doit donc intégrer cette dimension et être conduit avec objectivité et rigueur.

Le chef de service est ainsi en mesure de justifier les choix opérés auprès des agents concernés, notamment en cas de changement de classement d'une année sur l'autre. Il porte une attention particulière aux agents nouvellement affectés et ayant fait l'objet d'une proposition dans le service précédent.

Le chef de service est attentif aux actions de formation nécessaires pour l'agent et accompagne ce dernier dans son parcours de formation et donc d'évolution professionnelle.

c) La politique de promotion doit permettre la gestion des carrières dans la durée

Dès lors qu'elle est fondée sur les critères de promotion mentionnés en annexe, la promotion au choix peut tenir compte de l'ancienneté, en particulier pour les avancements de grade.

d) Une approche collective : un traitement équitable entre employeurs et services

Enfin, au-delà des critères mentionnés dans les annexes, les promotions prennent également en compte des équilibres de répartition équitables entre employeurs et services au regard en particulier des effectifs de ces services et du volume de promotion tout en veillant à la situation des structures à faible effectif.

e) Les critères de choix

Les critères pris en compte dans l'appréciation de la valeur des agents promouvables sont détaillés dans les annexes 1 et 2.

La détention d'un seul de ses critères ne peut permettre, à elle seule, de justifier la promotion.

2. La procédure d'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude

Le gestionnaire de corps élabore et arrête les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude pour les corps techniques sur la base des propositions adressées par les employeurs. Les promotions sont prononcées par le gestionnaire de corps.

a) La procédure pour les TSEI et les IIM

La procédure d'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude est détaillée dans les annexes 1 et 2 du présent document.

b) L'instance collégiale

Une instance collégiale réunissant les employeurs assiste le gestionnaire de corps pour l'établissement des tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. Cette instance donne un avis non contraignant à l'autorité de nomination, seule décisionnaire. Elle permet d'assurer un regard croisé sur les différentes propositions, de veiller au respect des critères de promotion et à l'absence de discrimination.

3. L'information des agents

3.1. L'information collective

Les lignes directrices de gestion de la DGE sont publiées sur les sites intranet du gestionnaire de corps et des employeurs. Le gestionnaire de corps établira tous les documents utiles à la bonne compréhension du nouveau dispositif et sa mise en œuvre. Ces documents seront également mis en ligne sur les sites Intranet du gestionnaire de corps et des employeurs.

Le lancement des exercices de promotion précisant le calendrier de l'exercice, le nombre de postes ouverts (et le cas échéant, leur répartition entre examen professionnel et choix), le nombre de promouvables, la liste des promouvables (précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des promouvables) ainsi que les critères et la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude sont largement relayés sur les sites Intranet du gestionnaire de corps et des employeurs.

Les résultats des exercices de promotion[1] (précisant la part respective des femmes et des hommes parmi les agents promus) sont également publiés sur les sites Intranet du gestionnaire de corps et des employeurs.

Les informations sur les exercices de promotion sont également tenues à la disposition des agents affectés en dehors des principaux employeurs et qui en font la demande au gestionnaire de corps.

---

[1] Y compris la liste des IIM éligibles à une promotion par la voie de la mobilité.

3.2. L'information individuelle

Les chefs de service sont les interlocuteurs privilégiés des agents. Ils veilleront à informer les agents de leur proposition ou non proposition et de leur éventuel classement au sein du service, notamment à l'occasion de l'entretien d'évaluation professionnelle.

A l'issue des exercices de promotion, les agents peuvent également obtenir un retour par le gestionnaire de corps.

4. La prévention des discriminations

Les politiques RH veillent à prévenir et à répondre à tous les risques de discrimination.

Les promotions doivent ainsi être conformes à la politique de prévention des discriminations au MEFR telle que définie par le plan pour l'égalité femme/homme et le plan diversité.

Parmi les 25 critères légaux de discrimination, quatre critères seront plus particulièrement suivis dans le cadre du bilan annuel : le sexe, le handicap, l'âge et les activités syndicales.

Conformément aux dispositions de la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés. En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

Des indicateurs dédiés permettront de piloter cette politique de lutte contre les discriminations en matière de promotion.

5. Le soutien aux agents dans leur parcours professionnel

Dans l'objectif de mettre en place une RH plus qualitative, des entretiens RH sont proposés aux agents par le gestionnaire de corps en liaison avec les services RH des employeurs afin d'évoquer leur parcours de carrière. Les agents peuvent également solliciter un entretien.

Une attention particulière est apportée aux agents en fin de carrière en liaison avec les employeurs.

Chaque année, le gestionnaire de corps organise une revue des cadres avec les employeurs. Cette revue des cadres permet de constituer des viviers, en liaison avec les employeurs nationaux et locaux, de repérer les talents qui pourront accéder au corps supérieur, à des postes à responsabilités ou accéder au corps des ingénieurs des mines (IM). Elle permet également de préparer les exercices annuels de promotion.

Pour les IIM, des auditions par le conseil général de l'économie (CGE) viennent renforcer le dispositif RH mis en place par le gestionnaire de corps et les employeurs pour contribuer à l'identification des talents.

6. Un bilan annuel

Chaque année, le gestionnaire de corps établit un bilan des exercices de promotion.

Ce bilan permet d'évaluer et de vérifier a posteriori la mise en œuvre des LDG ainsi que l'absence de discriminations (voir point 4).

Le bilan est présenté au comité social d'administration.

Sont notamment analysés :

- la répartition des promotions entre employeurs ;
- les tranches d'âge et l'ancienneté moyenne des agents promus ;
- le nombre de promotions réalisées par rapport aux ratios promus/promouvables/éligibles ;
- le nombre de promotions en catégorie A par rapport aux recrutements externes d'IIM.
- la répartition des promotions entre les différentes voies ;
- le nombre, la durée et les caractéristiques des postes occupés avant et après une promotion au grade d'IDIM et HC.

Les données sont genrées.

7. Les modalités de recours

Nonobstant la possibilité d'un recours contentieux, les agents peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne et à l'avancement de grade. La liste des agents promus constitue l'acte administratif faisant grief. Elle fait mention des voies et délais de recours.

En vertu de l'article 14 bis de la loi de transformation de la fonction publique, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables les concernant. A leur demande, les éléments relatifs à leur décision individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

Les agents pourront recourir au dispositif de médiation RH qui sera expérimenté par le MEFR en amont d'éventuelles procédures contentieuses en application des articles L.213-5 et L. 213-6 du code de justice administrative.

L'agent sollicitant le recours à la médiation ainsi que l'agent accompagnant bénéficieront d'une autorisation d'absence exceptionnelle. Cette démarche ne remet pas en cause le droit de tout agent d'engager ultérieurement les recours administratifs et contentieux prévus par les lois et règlements.

L'annexe 3 récapitule les différentes voies de recours et de médiation et leur articulation entre elles.

8. Dispositions transitoires pour les IIM figurant sur la liste des IIM éligibles au second grade au titre de 2020

La liste des IIM éligibles au second grade établie fin 2019 pour l'année 2020 est prorogée pour 3 ans.

Un point sera fait dans le cadre du bilan annuel, chaque année, jusqu'à ce que tous les IIM concernés aient obtenu une promotion.

9. Publicité et durée de validité

Les présentes lignes directrices de gestion se substituent aux règles de gestion antérieures et entrent en vigueur au lendemain de leur diffusion.

Elles sont valables pour une durée de 5 ans. Elles feront l'objet d'un réexamen au terme d'un délai de 2 ans à l'issue de leur diffusion.

Elles peuvent être prolongées en l'état au bout de 5 ans mais peuvent être révisées à tout moment, à l'initiative de l'administration, notamment pour tenir compte des évolutions réglementaires, ou à la suite des discussions avec les organisations syndicales, notamment dans le cadre du bilan annuel réalisé devant le comité social d'administration.

Annexe 1 : La gestion des promotions et des parcours professionnels des IIM

La gestion des promotions et la valorisation des carrières des IIM répondent à 4 objectifs :

- maintenir la compétence/culture « économie, entreprise, risques industriels et technologiques, numérique » spécifique au corps des IIM ;
- fluidifier les parcours et faciliter les promotions ;
- développer l'essaimage et faire rayonner le corps ;
- favoriser l'égalité et la diversité.

1. Les principes de gestion des promotions et de valorisation des parcours professionnels pour les IIM

Les ingénieurs de l'industrie et des mines constituent un corps à caractère interministériel compétent, à titre principal, dans les différents domaines d'intervention en lien avec l'économie, l'entreprise, les risques industriels et technologiques et le numérique.

Les promotions dans le corps des IIM constituent une reconnaissance du mérite et reposent sur le constat de la valeur professionnelle et de l'engagement des agents. Le parcours professionnel et les compétences acquises sont des éléments essentiels d'appréciation du mérite d'un IIM.

La mobilité offre la possibilité aux IIM de construire des parcours professionnels diversifiés répondant à la fois à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services.

Dans un contexte d'évolution des organisations et des métiers, l'exercice d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle régulière permet par ailleurs à chacun d'étendre le champ de ses compétences et d'accéder à des responsabilités nouvelles.

La mobilité avec un parcours professionnel diversifié sont en outre des éléments essentiels au maintien de la compétence/culture « économie, entreprise, risques industriels et technologiques, numérique » spécifique au corps des IIM et à son rayonnement.

2. Les critères présidant aux promotions et leur évaluation

2.1. Les critères

La promotion des IIM s'appuie sur différents critères liés au parcours professionnel et aux compétences professionnelles et qualités développées durant leur parcours.

a) Le parcours professionnel d'un IIM/IDIM s'apprécie au regard de :

- la diversité des employeurs (MEFR/ASN/MTE et autres) au regard des domaines professionnels ;
- la diversité des domaines professionnels et environnements professionnels (administration centrale/services déconcentrés, échelon régional/UD, collectivités, établissements publics, institutions internationales, ...) ;
- la diversité et le niveau des fonctions assurées : opérationnel, pilotage, encadrement, postes à enjeux ou exposés, conduite de projets ;
- une expertise dans un domaine nécessitant l'acquisition de compétences techniques.

La carrière avant l'entrée dans le corps est également prise en compte.

b) Parmi les compétences et qualités sont notamment appréciées :

- des capacités d'analyse, d'expertise, d'adaptation ;

- des compétences managériales ou de conduite de projets ;
- des compétences en matière de négociation, de représentation ;
- l'engagement professionnel/l'implication, l'autonomie, la force de proposition ;
- les formations professionnelles suivies en lien avec les fonctions exercées.

Les critères ci-dessus s'appliquent pour l'ensemble des promotions au sein du corps.

3. La promotion au second grade (IDIM)

3.1. L'accès au second grade peut se faire par 2 voies :

- **par la voie de la mobilité** pour encourager les parcours dynamiques et diversifiés.

  La promotion par la voie de la mobilité permet de valoriser des IIM très engagés ayant déjà construit un parcours professionnel diversifié (voir les critères mentionnés au point 2) et qui souhaitent élargir encore leurs compétences par une mobilité sur un poste de second niveau.

- **par la voie de l'expérience ou de l'expertise** ; la promotion par la voie de l'expérience ou de l'expertise permet de reconnaître les compétences rares ou une expertise dans un domaine technique précieux pour l'employeur.

  La promotion par la voie de l'expérience permet également de valoriser des IIM qui ont déjà effectué une mobilité sur un poste qualifié de second niveau et ainsi démontré leur capacité à exercer un niveau de responsabilité accru. Une attention particulière est portée aux agents en fin de carrière.

Les différentes voies de promotion sont complémentaires et permettent de répondre à la fois aux besoins des IIM en matière de déroulé de carrière et aux besoins des employeurs en termes de compétences pour mettre en œuvre les politiques publiques dont ils ont la charge. Elles permettent également de mieux tenir compte des possibilités de promotion annuelles.

3.2. Procédure d'élaboration des tableaux d'avancement au second grade (TA)

a) La sélection des dossiers et l'élaboration des TA

Le gestionnaire de corps transmet aux employeurs la liste des IIM qui remplissent les conditions statutaires.

Le choix des employeurs s'appuie sur les critères mentionnés au point 2.

Les propositions mentionnant la ou les voie(s) de promotion choisie(s), sont transmises au gestionnaire de corps. Pour les grands employeurs (ministère de la transition écologique – MTE -, autorité de sûreté nucléaire – ASN -, MEFR), les propositions sont transmises à l'employeur national qui choisit et classe les propositions avant leur transmission au gestionnaire de corps.

Le dossier de proposition comprend une fiche et les 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel.

Les proposés à une promotion fournissent, en outre, une lettre de motivation présentant leur projet professionnel et la mobilité qu'ils envisagent ou les résultats atteints sur leur poste actuel (« mobilité réussie »).

Les tableaux d'éligibilité pour chacune des 2 voies sont arrêtés par le gestionnaire de corps, sur proposition des employeurs nationaux et en concertation avec eux (le gestionnaire de corps prend en charge les agents exerçant en dehors des grands employeurs) dans le cadre de l'instance collégiale.

b) La concrétisation des promotions pour la voie de la mobilité

Les IIM figurant au tableau d'éligibilité par la voie de la mobilité ont la possibilité de s'inscrire dans un cycle de mobilité ou de candidater au fil de l'eau sur un poste identifié comme de second niveau pour réaliser une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Ils disposent de 3 ans pour réaliser leur promotion.

Le contenu des postes peut faire l'objet d'un examen dans le cadre de l'instance collégiale, s'ils ne sont pas identifiés lors de leur publication comme étant de second niveau ou s'ils sont renforcés.

Les agents promus au titre de l'expérience ou l'expertise sont également encouragés à candidater sur un poste de second niveau. Au minimum, leur chef de service veille à reconfigurer et élargir leurs missions.

c) La publication des tableaux d'avancement (TA)

En fin d'année, au regard des mobilités réalisées, les TA pour les 2 voies mentionnant les IIM effectivement promus sont arrêtés. Les promotions au titre de l'année N prennent effet au 1er janvier de l'année N.

Les TA sont publiés au Journal Officiel.

4. La promotion au 3ème grade ou à l'échelle HEA

4.1. Les principes

La promotion des IDIM au 3ème grade ou à l'échelle HEA vient reconnaître une carrière particulièrement diversifiée avec des prises de responsabilité sur des postes à enjeux ou exposés et des compétences managériales reconnues ainsi qu'une expertise de haut niveau.

Le parcours et les compétences sont appréciés au regard des critères mentionnés au point 2. Toutefois, au regard des spécificités du corps, les mobilités effectuées depuis l'entrée dans le corps constituent un atout pour l'accès au 3ème grade.

4.2. Les étapes

Le gestionnaire de corps transmet aux employeurs la liste des IDIM qui remplissent les conditions statutaires.

Les propositions sont transmises au gestionnaire de corps. Pour les grands employeurs (MTE, ASN, MEFR), les propositions sont transmises à l'employeur national qui choisit et classe les propositions avant leur transmission au gestionnaire de corps.

Le tableau d'éligibilité est arrêté par le gestionnaire de corps, sur proposition des employeurs nationaux et en concertation avec eux (le gestionnaire de corps prend en charge les agents exerçant en dehors des grands employeurs) dans le cadre de l'instance collégiale.

Les IDIM inscrits au tableau d'éligibilité sont auditionnés par une commission présidée par un membre du CGE.

La promotion au titre de l'année N est prononcée au 1er janvier de l'année N. Le tableau d'avancement est publié au Journal officiel.

Annexe 2 : La gestion des promotions et des parcours professionnels des TSEI

1. Les principes de gestion des promotions et de valorisation des parcours professionnels pour les TSEI

Les TSEI possèdent et exercent des compétences dans le domaine de l'économie, de l'industrie et du numérique. Ils effectuent des études, des enquêtes, des expertises et des contrôles dans les domaines de la sécurité, de la protection de l'environnement, de l'exploitation des ressources minières, de la métrologie et de l'économie tel que défini dans l'article 4 du décret n°2012-984 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie. Ils peuvent également être chargés de fonctions support (logistique, informatique, RH) et d'encadrement.

Les techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI), exercent leurs missions en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les services à compétence nationale et les établissements publics relevant du ministère de la transition écologique (MTE), du ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR) ainsi qu'à l'autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Les techniciens supérieurs principaux de l'économie et de l'industrie (TSPEI) ont vocation à occuper des emplois qui nécessitent des qualifications particulières.

Les techniciens supérieurs en chef (TSCEI) ont vocation à occuper des emplois qui nécessitent des qualifications correspondant à un niveau d'expertise particulier. Ils peuvent être amenés à diriger et coordonner les travaux des techniciens supérieurs des deux autres grades et à encadrer une équipe.

Dans la construction du parcours professionnel des TSEI, la mobilité qu'elle soit fonctionnelle ou géographique est un élément important qui permet de répondre aux aspirations personnelles et aux besoins des services.

2. Les critères présidant aux promotions et leur évaluation

La promotion des agents du corps s'appuie sur différents critères liés au parcours professionnel et aux compétences professionnelles et qualités développées. Des critères complémentaires s'ajoutent aux critères communs pour les passages au second, 3ème grade et à la catégorie A.

La carrière avant l'entrée dans le corps peut également être prise en compte.

2.1. Les critères communs

a) Le parcours professionnel d'un agent du corps des TSEI est apprécié au regard de :

- la nature des fonctions assurées et des postes occupés ;
- la variété des environnements professionnels (hiérarchiques, employeurs, administration centrale/services déconcentrés, échelon régional/UD, interlocuteurs, ...) ;

b) Parmi les compétences et qualités sont notamment appréciées :

- l'engagement professionnel/l'implication ;
- les résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues ;
- les qualités professionnelles individuelles et relationnelles.

La motivation d'un agent pour diversifier son parcours et ses compétences se traduit notamment, par le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles ou par la préparation et l'obtention des résultats significatifs aux concours internes et examens professionnels.

2.2. Critères complémentaires pour le passage à TSPEI

- des capacités d'adaptation (aux changements, outils, processus) ;
- l'autonomie et la capacité à s'organiser ;
- la créativité dans la recherche de solutions ;
- la capacité à communiquer de manière structurée et à partager l'information ;
- une spécialisation ou une expertise dans un domaine nécessitant l'acquisition de compétences techniques.

2.3. Critères complémentaires pour le passage à TSCEI (s'ajoutent aux critères communs et aux critères TSPEI)

- la capacité à conduire et accompagner les changements et à monter en compétences ;
- la force de proposition ;
- la capacité à intégrer de nouveaux outils, de nouveaux processus ;
- la capacité à prendre une décision ;
- la capacité à interagir, en interne et externe, entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes ou travailler en mode projet.

2.4. Critères complémentaires pour le passage en catégorie A (corps des ingénieurs de l'industrie et des mines)

- des capacités d'analyse, d'expertise, d'adaptation, d'anticipation ;
- des compétences managériales, l'intérim d'un encadrant ;
- des compétences en matière de représentation ;
- l'engagement professionnel/l'implication, l'autonomie, la force de proposition ;
- les formations professionnelles suivies en lien avec les fonctions exercées ;
- la diversité et le niveau des fonctions assurées : opérationnel, pilotage, encadrement, postes à enjeux ou exposés ;
- une expertise dans un domaine nécessitant l'acquisition de compétences techniques ;
- la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou l'animation de réseaux.

3. La procédure d'élaboration des tableaux d'avancement (TA) et de la liste d'aptitude (LA)

3.1. La sélection des dossiers et l'élaboration des TA

Le gestionnaire de corps transmet aux employeurs, la liste des agents qui remplissent les conditions statutaires.

Le choix des employeurs s'appuie sur les critères mentionnés au point 2.

Les propositions sont transmises au gestionnaire de corps. Pour les grands employeurs (MTE, MEFR), les propositions sont transmises à l'employeur national qui choisit et classe les propositions avant leur transmission au gestionnaire de corps.

Le dossier de proposition comprend une fiche et les 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel.

Les TA sont arrêtés par le gestionnaire de corps, sur proposition des employeurs nationaux et en concertation avec eux dans le cadre de l'instance collégiale.

Les agents promus par TA sont nommés au 1er janvier.

Les agents qui effectueront une mobilité sur un poste avec des missions différentes ou renforcées assureront une meilleure valorisation de leur parcours professionnel notamment dans la perspective de l'accès au 3ème grade ou à un corps de catégorie A.

3.2. La sélection des dossiers et l'élaboration de la liste d'aptitude (passage en catégorie A)

Le gestionnaire de corps transmet aux employeurs, la liste des agents qui remplissent les conditions statutaires.

Le choix des employeurs s'appuie sur les critères mentionnés au point 2.

Les propositions sont transmises au gestionnaire de corps. Pour les grands employeurs (MTE, MEFR), les propositions sont transmises à l'employeur national qui choisit et classe les propositions avant leur transmission au gestionnaire de corps.

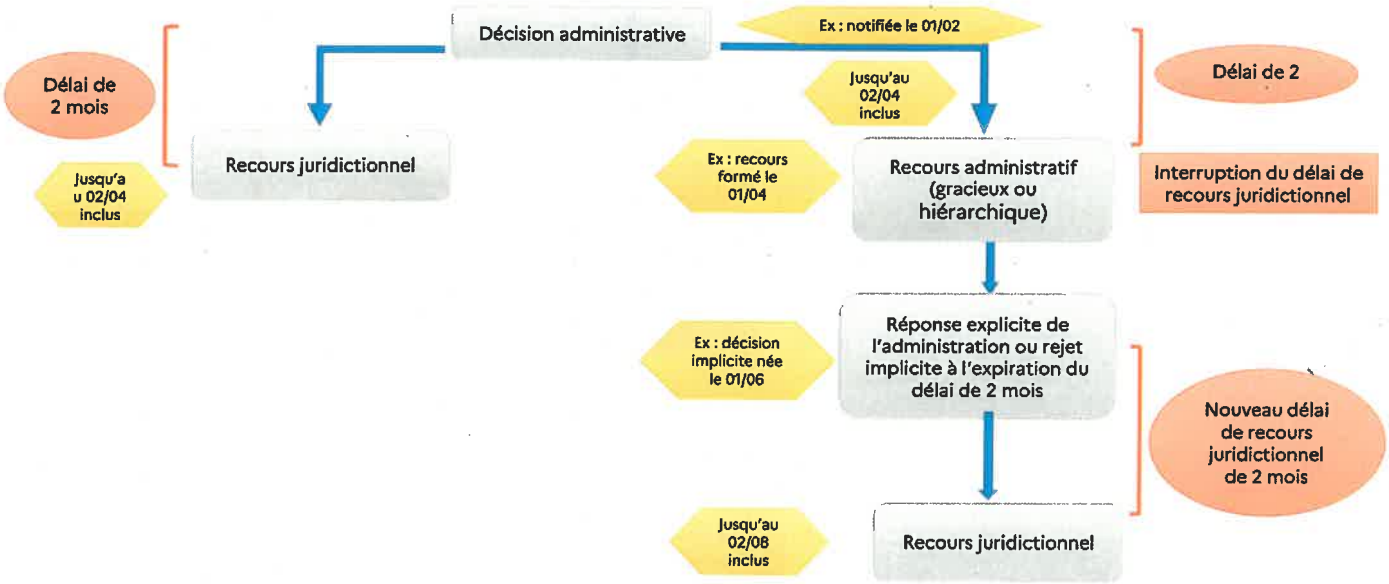
Le dossier de proposition comprend une fiche et les 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel. Les agents proposés et dont le dossier est retenu par le gestionnaire de corps, sur proposition des employeurs nationaux et en concertation avec eux dans le cadre de l'instance collégiale, sont auditionnés dans le cadre d'une commission présidée par le gestionnaire de corps.

La liste d'aptitude est arrêtée après les auditions. La promotion en catégorie A par LA entraîne nécessairement une mobilité sur un poste de catégorie A.

Les agents promus par LA au titre de l'année N, sont nommés après mobilité sur un poste de catégorie A, avec effet rétroactif au 1er janvier.

Annexe 3 : Schéma sur les différentes voies de recours et de médiation

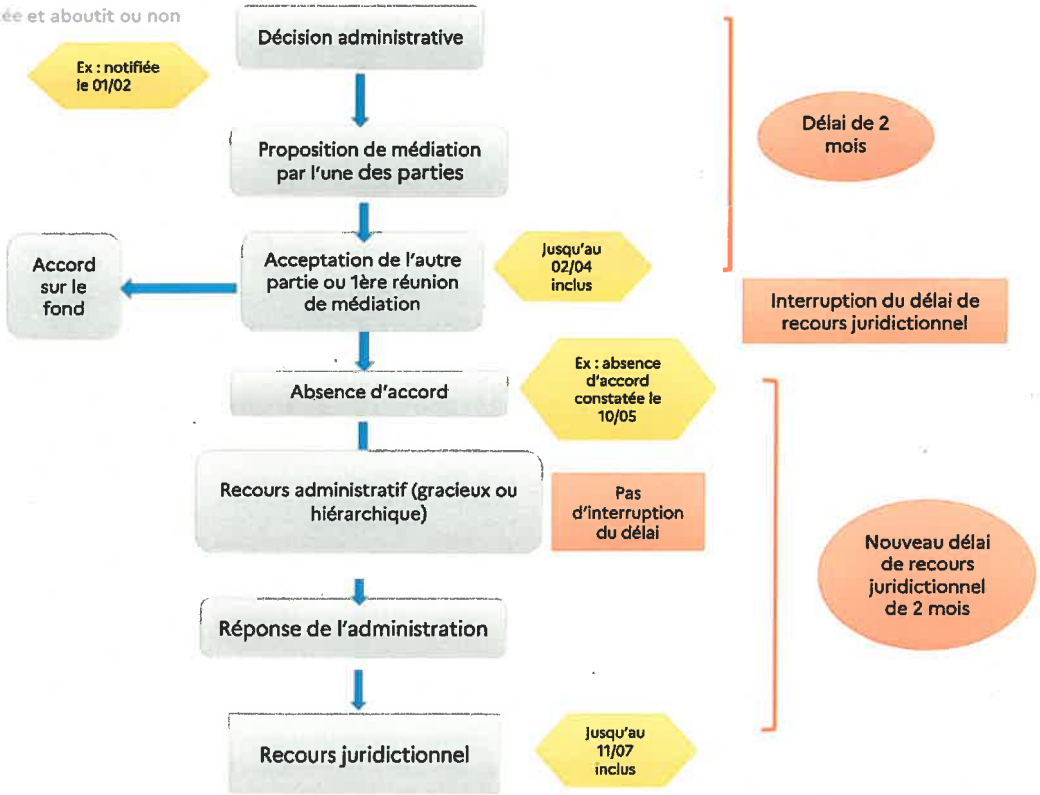
1. Voies et délais de recours juridictionnel contre une décision administrative en cas de recours administratif (hors RAPO)



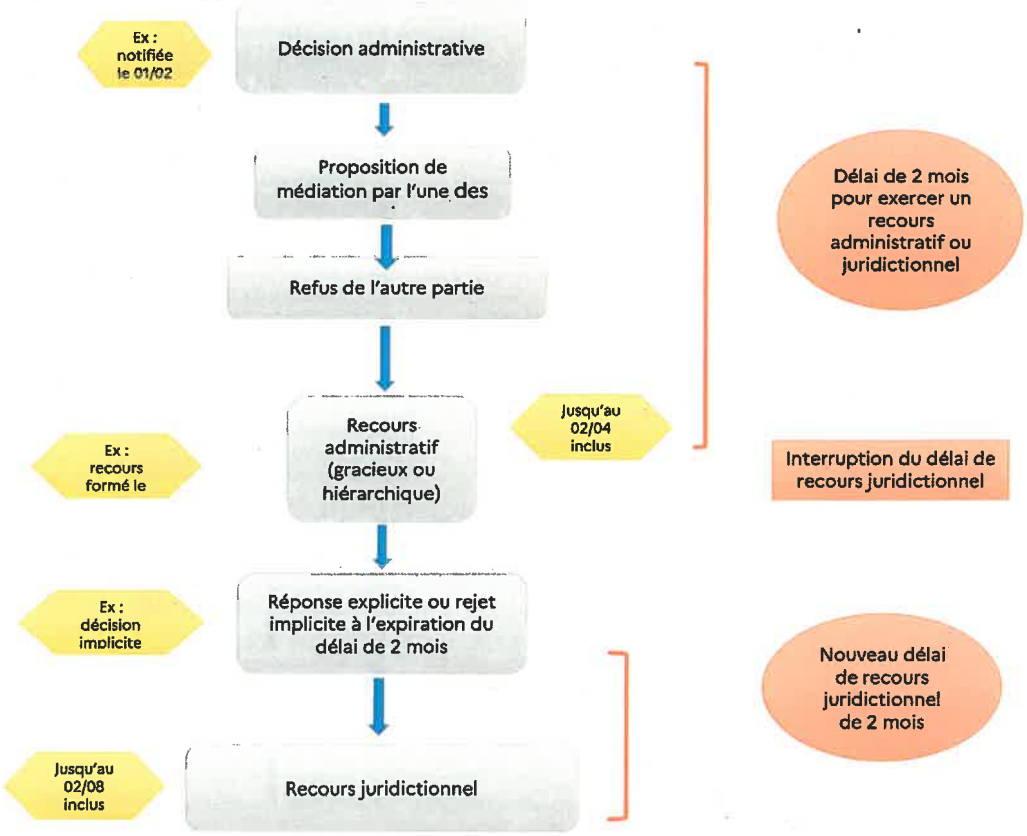
2. Voies et délais de recours juridictionnel contre une décision administrative en cas de médiation (hors RAPO)

2.1. Situation n° 1 : une médiation est proposée

2.1.1. La proposition est acceptée et aboutit ou non

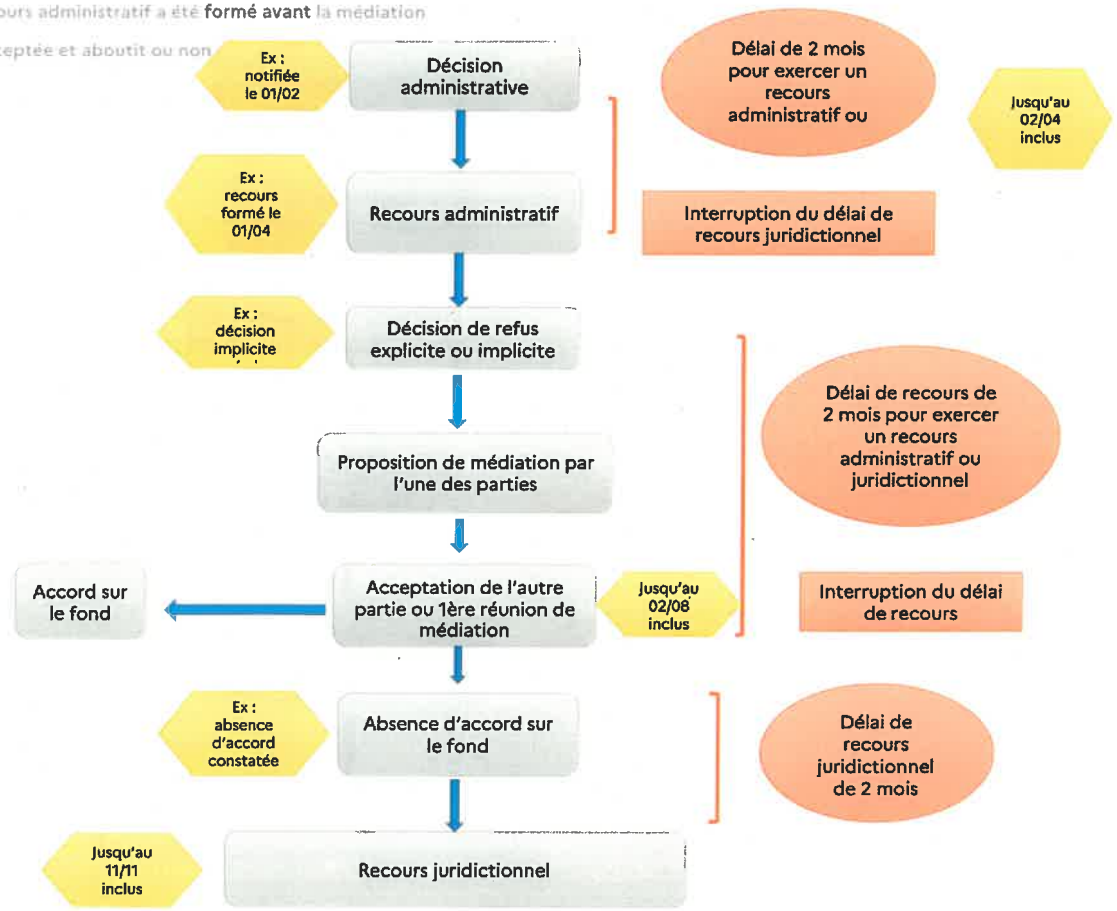


2.2.2. Situation n° 2 : la proposition de médiation est refusée

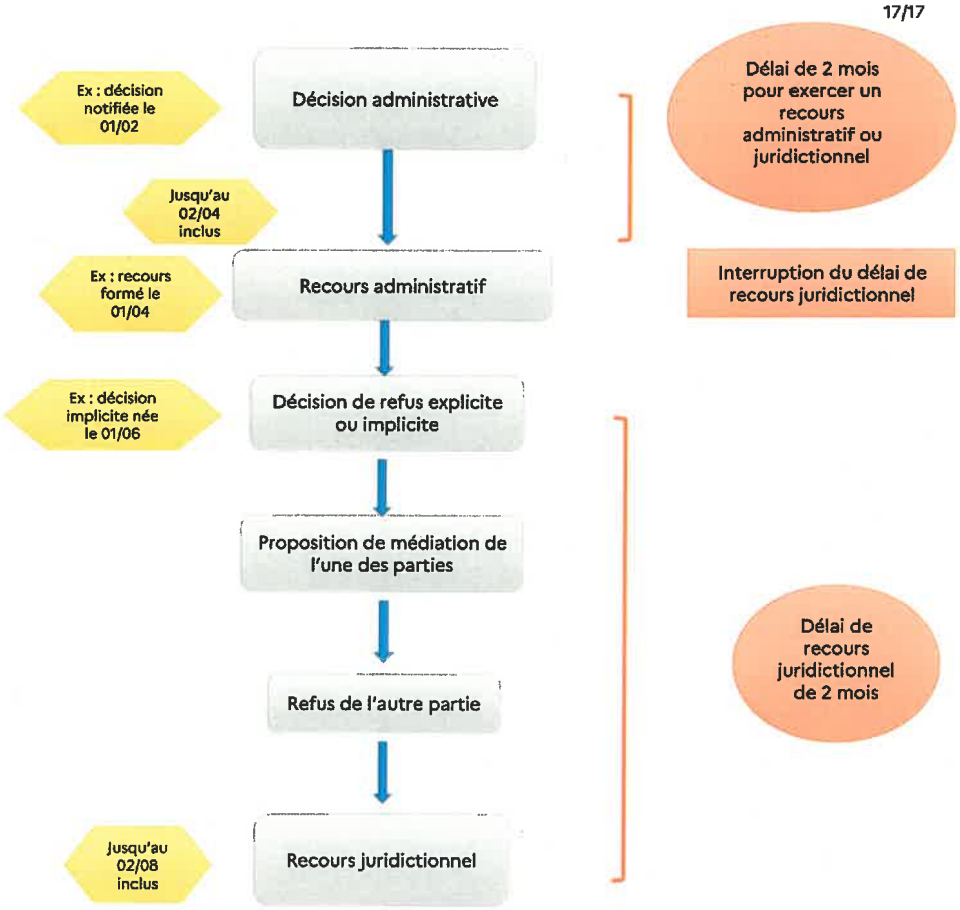


2.3. Situation n° 3 : un recours administratif a été formé avant la médiation

2.3.1. La médiation est acceptée et aboutit ou non



2.4. La médiation est refusée



MEFSIN/SG/SRH2E

Annexe 2

02/08/2022

Fiche technique

Accès par la voie du tableau d'avancement au grade de technicien supérieur principal de l'économie et de l'industrie au titre de 2023

Conditions statutaires	Pour être inscrit au tableau d'avancement au grade de technicien supérieur **"principal"** de l'économie et de l'industrie, l'agent (e) doit répondre aux critères suivants, au plus tard au 31 décembre de l'année de promotion : - au moins 1 an dans le 6ème échelon du 1er grade (TSCEIN) - au moins 5 ans au moins de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau
Textes de référence	Décret n°2012-984 du 22/08/2012 portant statut particulier du corps des TSEI
Lignes directives de gestion (LDG) relatives à la promotion et la valorisaiton des parcours professionnels	Se reporter à l'annexe 2 des LDG : " La gestion des promotions et des parcours professionnels des TSEI "
Calendrier prévisionnel	**Août 2022 :** saisine des employeurs **Mi-octobre :** transmission des listes de promouvables **14 novembre 2022 :** retours des propositions des employeurs nationaux **Fin décembre 2022 :** publication des résultats
Points de vigilance	Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes

Informations et statistiques générales (campagnes de promotion au titre de 2022)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	56	0	100%
Nombre de postes offerts	6		
Nombre de promus	6	0	100%
Age moyen des promus au 01/01/2022	58 ans 4 mois 28 jours		
Ancienneté moyenne des promus dans le grade d'appel (avant promotion)	10 ans 3 mois 30 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2023

Le taux de promotion au grade de TSPEI est fixé à 11% pour les années 2022 à 2024

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	En cours		
Nombre de postes	En cours		

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat
général

ANNEXE 3

FICHE DE PROPOSITION POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN SUPERIEUR PRINCIPAL DE L'ECONOMIE ET DE L'INDUSTRIE AU TITRE DE L'ANNEE 2023

IDENTIFICATION DE L'AGENT

Prénom et NOM :

Corps actuel :

Grade actuel :

Echelon :

AFFECTATION ACTUELLE

Affectation actuelle :

Intitulé du poste occupé :

Date de prise de fonctions :

Descriptif des fonctions :

Nombre et catégorie des agents encadrés *(s'il y a lieu)* **:**

Nom : Prénom :

Nom : Prénom :

CARRIERE ADMINISTRATIVE
(de la période la plus récente, en commençant par le grade actuel, à la période la plus ancienne)

Corps/Grades (*)	*Dates de nomination*	*Modes d'accès (**)*

(*) Indiquer les doubles carrières (détachement) le cas échéant
(**) Mode d'accès : Concours, examen professionnel, promotion au choix, détachement, intégration, recrutement sans concours, autre

PARCOURS PROFESSIONNEL
(de la période la plus récente, en commençant par le poste précédant le poste actuel, à la période la plus ancienne)

Années	*Corps/Grade*	*Service d'affectation*	*Intitulé du poste – Descriptif synthétique des fonctions*

Formations professionnelles suivies :

Nom : Prénom :

Nom : Prénom :

VALEUR PROFESSIONNELLE [1]

Appréciation du parcours professionnel :

Compétences et qualités

	1[2]	2	3	4
- Autonomie et capacité à s'organiser	☐	☐	☐	☐
- Capacité d'adaptation	☐	☐	☐	☐
- Créativité dans la recherche de solutions	☐	☐	☐	☐
- Capacité à communiquer	☐	☐	☐	☐
- Capacité à rendre compte	☐	☐	☐	☐

Commentaires[3]

	1	2	3	4
- **Engagement professionnel/implication**	☐	☐	☐	☐

[1] La valeur professionnelle de l'agent est appréciée au regard des critères posés par les lignes directrices de gestion concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels.
[2] 1 : excellent, 2 : bon, 3 : satisfaisant, 4 : à améliorer
[3] Les appréciations portées peuvent être complétées par des exemples concrets pour illustrer les compétences, qualités et aptitudes décrites.

Nom : Prénom :

Commentaires

APPRECIATION GENERALE SUR L'AGENT

L'agent s'est-il présenté à l'examen professionnel ?

Si oui en quelle(s) année(s) ? :

A-t-il été admissible ? **Si oui en quelle(s) année(s) ? :**

Rang de classement au sein des candidatures proposées par l'employeur :

Au titre de cette promotion, l'agent a-t-il déjà été proposé au gestionnaire de corps par l'employeur ? :

Si oui en quelle(s) année(s) ? :

A ....., le

Nom et qualité du signataire de la proposition :

Annexe 4

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

02/08/2022

Liste des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie proposés pour l'accès au grade de "principal" (TSPEI) au titre de 2023

Employeur : à compléter

Nom	Prénom	Echelon	Date entrée échelon	Ancienneté dans le grade	Date prise de poste	Affectation	Fonctions exercées	Rang de classement par employeur

Annexe 4

Fiche technique

Accès par la voie du tableau d'avancement au grade de technicien supérieur " en chef " de l'économie et de l'industrie au titre de 2023

Conditions statutaires	Pour être inscrit au tableau d'avancement au grade de technicien supérieur "**en chef** " de l'économie et de l'industrie, l'agent (e) doit répondre aux critères suivants, au plus tard au 31 décembre de l'année de promotion : - au moins 1 an dans le 6ème échelon du 2ème grade (TSPEI) - au moins 5 ans au moins de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau
Textes de référence	Décret n°2012-984 du 22/08/2012 portant statut particulier du corps des TSEI
Lignes directives de gestion (LDG) relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels	Se reporter à l'annexe 2 des LDG : " La gestion des promotions et des parcours professionnels des TSEI "
Calendrier prévisionnel	**Août 2022 : saisine des employeurs** **Mi-octobre** : transmission des listes de promouvables **14 novembre 2022** : retours des propositions des employeurs nationaux **Fin décembre 2022** : publication des résultats
Les points de vigilance	Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes

Informations et statistiques générales (campagnes de promotion au titre de 2022)

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	144	15,28%	84,72%
Nombre de postes offerts	9		
Nombre de promus	9	33,33%	66,67%
Age moyen des promus au 01/01/2022	56 ans 5 mois 3 jours		
Ancienneté moyenne des promus dans le grade d'appel (avant promotion)	7 ans 10 mois 21 jours		

Informations générales au titre de la campagne 2023
Le taux de promotion au grade de TSPEI est fixé à 16% pour les années 2022 à 2024

	Total	% Femmes	% Hommes
Nombre de promouvables	En cours		
Nombre de postes	En cours		

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat
général

ANNEXE 6

FICHE DE PROPOSITION POUR L'ACCES AU GRADE

DE TECHNICIEN SUPERIEUR EN CHEF DE L'ECONOMIE ET DE L'INDUSTRIE
AU TITRE DE L'ANNEE 2023

IDENTIFICATION DE L'AGENT

Prénom et NOM :

Corps actuel :

Grade actuel :

Echelon :

AFFECTATION ACTUELLE

Affectation actuelle :

Intitulé du poste occupé :

Date de prise de fonctions :

Descriptif des fonctions :

Nombre et catégorie des agents encadrés *(s'il y a lieu)* **:**

Nom : Prénom :

CARRIERE ADMINISTRATIVE
(de la période la plus récente, en commençant par le grade actuel, à la période la plus ancienne)

Corps/Grades (*)	*Dates de nomination*	*Modes d'accès (**)*

(*) Indiquer les doubles carrières (détachement) le cas échéant
(**) Mode d'accès : Concours, examen professionnel, promotion au choix, détachement, intégration, recrutement sans concours, autre

PARCOURS PROFESSIONNEL
(de la période la plus récente, en commençant par le poste précédant le poste actuel, à la période la plus ancienne)

Années	*Corps/Grade*	*Service d'affectation*	*Intitulé du poste – Descriptif synthétique des fonctions*

Formations professionnelles suivies :

Nom : Prénom :

Commentaires

- **Engagement professionnel/implication** 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐

Commentaires

APPRECIATION GENERALE SUR L'AGENT

L'agent s'est-il présenté à l'examen professionnel ?

Si oui en quelle(s) année(s) ? :

A-t-il été admissible ? **Si oui en quelle(s) année(s) ? :**

Rang de classement au sein des candidatures proposées par l'employeur :

Au titre de cette promotion, l'agent a-t-il déjà été proposé au gestionnaire de corps par l'employeur ? :

Si oui en quelle(s) année(s) ? :

A ....., le

Nom et qualité du signataire de la proposition :

Nom : Prénom :

Annexe 7

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

02/08/2022

Liste des TSPEI proposés pour l'accès au grade de techniciens supérieurs en chef de l'économie et de l'industrie (TSCEI) au titre de 2023

Employeur : à compléter

Nom	Prénom	Echelon	Date entrée échelon	Ancienneté dans le grade	Date prise de poste	Affectation	Fonctions exercées	Rang de classement par employeur

Annexe 7