



Accompagner la promotion des fonctionnaires BOETH, par le Ministère de la Transition Ecologique

Fiche d'identité

Nom du projet : Mise en œuvre à l'échelle du pôle ministériel de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure

Employeur : le Ministère de la Transition écologique, Cohésion des territoires, Mer

Résumé du projet : Mobilisation des services du pôle ministériel pour qu'ils proposent des postes réservés à la mise en œuvre de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure.

Représentant légal : Anne AMSON

Cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail à la DRH

Contact interne :

Fabienne TROMBERT

Cheffe du bureau de l'appui aux services pour les recrutements

01 40 81 36 84

fabienne.trombert@developpementdurable.gouv.fr

Véronique NELSON

Chargée d'études en recrutement

01 40 81 75 56

veronique.nelson@developpement-durable.gouv.fr

Présentation du projet

Problématique

Le pôle ministériel qui pratique déjà une politique du handicap inclusive, avec un taux d'emploi de 8,37%, a décidé fin 2020 de s'engager dans ce dispositif expérimental, en proposant un nombre conséquent de postes sur l'ensemble du territoire, pour permettre des promotions dans les quatre principaux corps du pôle ministériel à savoir, les corps des attachés, des ingénieurs des travaux publics de l'État, des techniciens du développement durable et des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

Objectif :

Valoriser les compétences des agents fonctionnaires en situation de handicap, de favoriser leurs promotions et ainsi élargir leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Les ressources mobilisées

La démarche a été initiée par la référente nationale handicap, sous couvert de la directrice du développement et de la transformation RH de l'établissement.

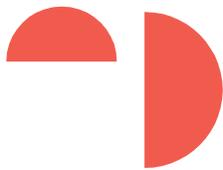
Les acteurs mobilisés en interne et en externe :

- La démarche a mobilisé 3 bureaux de la DRH, le bureau de l'appui aux services pour les recrutements qui a piloté la procédure de sélection, le bureau des concours qui a été sollicité en appui juridique et conseil organisationnel et le bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs en situation de handicap.
- Le réseau des correspondants handicap
- La DGAFP a été également sollicitée pour s'assurer de la faisabilité des choix organisationnels retenus.

- Les employeurs ont été mobilisés lors des différentes étapes du dispositif (lors des propositions de poste à offrir à la promotion, lors de l'accueil des agents une fois promus et lors du retour d'expérience afin de tirer les enseignements de ce nouveau dispositif).

Les moyens techniques et financiers :

- Appui sur les moyens des DREAL (locaux et outils de visioconférence)



Les actions mises en place

- Des appels à postes auprès des services, accompagnés de mesures incitatives pour les convaincre de s'engager dans le dispositif.
- Une procédure de sélection qui s'est déroulée sur les mois d'août 2021 et septembre 2021 : 45 candidats ont été sélectionnés sur dossier en vue d'être auditionnés par le jury.
- A l'issue des auditions, 16 lauréats ont été admis sur liste principale : 2 dans le corps des attachés, 2 dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État, 3 dans le corps des techniciens du développement durable et 9 dans le corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.



Evaluation de la démarche

Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif) :

Quantitatifs : 18 postes offerts pour 58 candidats et 16 agents promus

Qualitatif : Ce dispositif a permis aux fonctionnaires en situation de handicap d'accroître leurs possibilités de promotion.

Ce qui a fonctionné

- La délocalisation de la sélection lorsque cela était possible (promotion dans le corps des Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable – SACDD).
- La désignation d'une personne à la DRH pour piloter la procédure et répondre aux questions des candidats, certains d'entre eux ayant besoin d'être accompagnés et rassurés.
- La collaboration en mode projet et en transversalité avec les différents bureaux.

Bonne pratique identifiée

L'accompagnement des candidats jusqu'au concours puis des lauréats jusqu'à la titularisation. Ce dispositif doit être une offre intégrée proposant : la préparation au concours, la prise de poste qui nécessite un accompagnement des agents comme des employeurs, puis la titularisation.

Ce qui a manqué

Proposer davantage de postes en catégorie A. C'est un des axes d'ores et déjà identifié pour la mise en œuvre du dispositif en 2022.

Compte tenu du nombre important de candidats, une organisation matérielle par le bureau des concours aurait été préférable. Ce sera le cas pour la prochaine session. Les agents qui se sont présentés n'étaient pas tous bien préparés en raison de la nouveauté du dispositif. Une communication plus en amont aurait permis aux agents de se préparer davantage et de se former. Le réseau des centres de valorisation des ressources humaines sera impliqué pour la prochaine session. L'accompagnement des agents lauréats vers la titularisation est en cours de mise en place.