Cullettività di **Corsica**
Collectivité de **Corse**

LIGNE DIRECTRICE DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE : MODIFICATION TRANSITOIRE POUR L'ANNEE 2025

Préambule : les éléments de contexte

Sans attendre la réforme introduite par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille de définir leurs Lignes directrices de gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021, la Collectivité de Corse s'était engagée dans l'effort de rationalisation du travail des instances paritaires.

Le document d'orientation, qui a dès 2019 ordonnancé les travaux des CAP alors qu'il ne s'agissait pas d'une obligation légale, a permis par la cotation de trois grands critères, (l'ancienneté, le poste occupé et la manière de servir), aux membres de chaque instance de disposer d'une analyse comparative des situations individuelles des agents.

A compter de l'année 2022 et suite au bilan des avancements des années précédentes, des modifications ont été apportées aux LDG avancements et promotions afin d'affiner le dispositif antérieur. Une étape analytique avec des critères complémentaires non chiffrés a été instaurée ainsi qu'un dispositif d'harmonisation.

Le bilan 2024 ainsi que les retours des différents acteurs de la démarche ont conduit à la création d'un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et de l'administration afin de définir les modifications à apporter aux LDG avancements et promotions de grades.

A ce titre, il est proposé de travailler en deux phases, une phase transitoire pour l'année 2025 tout en poursuivant les travaux et une modification plus en profondeur des LDG à compter de l'année 2026.

Comme les années antérieures, les critères techniquement mobilisables sont les suivants :

- L'ancienneté de l'agent ; une reconduction du système antérieur est proposée.
- La manière de servir et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur ; une refonte du dispositif est proposée pour une meilleure lisibilité.
- Les différents postes occupés ; une reconduction du système antérieur est proposée.

En raison du temps nécessaire à la finalisation des travaux du groupe de travail, il est proposé à titre provisoire de mettre en œuvre un système transitoire simplifié pour cette année en apportant des modifications.
Par ailleurs afin de faire correspondre les années d'évaluation professionnelle et d'examen des critères ci-dessus pour les opérations d'avancements et de promotions, la période de référence sera l'année n-1 jusqu'au 30 juin 2025.

Enfin après examen du bilan des exercices précédents, il est proposé de fixer le nombre de réunions du Comité consultatif à deux et le délai de transmission des documents et des convocations à 8 jours. Des réunions bilatérales et plénières seront organisées selon les nécessités pour préparer les comités.

1. Définition des trois critères

A. Le maintien du critère ancienneté

- **Pour les agents hors collèges et lycées**

Ce critère chiffré est défini par agent, il s'agit de la prise en considération de la date d'ancienneté dans la fonction publique.
La date d'ancienneté dans la fonction publique se définit comme la date à laquelle l'agent est employé de façon continue au sein d'une structure publique en qualité d'agent contractuel (contrat de droit public, contrat d'apprentissage au sein de la collectivité de Corse et contrat aidé) ou de fonctionnaire.

Dans un souci de simplification et pour une meilleure lisibilité, un point par an sera attribué à l'agent ; une année complète sera prise en compte si l'agent a intégré une structure publique le 30 juin au plus tard.
L'année d'avancement ou de promotion est prise en compte pour une année complète quelle que soit la date de réalisation des opérations.

- **Pour les agents des collèges et lycées**

La date d'ancienneté dans la fonction publique se définit comme la date à laquelle l'agent a été mis en stage majorée de 2 années. L'année de mise en stage est comptabilisée comme une année complète quelle que soit la date de réalisation des mouvements ainsi que l'année d'avancement ou de promotion quelle que soit la date de réalisation des opérations.

Dans la limite des possibilités techniques et des informations détenues, le calcul final de l'ancienneté dans la Fonction publique sera réduit des périodes de disponibilité.

Si ce système de prise en compte de l'ancienneté instauré en 2024 est maintenu en 2025, mais afin d'améliorer la connaissance du parcours de l'agent, il sera complété par les éléments indicatifs suivants :

- la date d'entrée dans la catégorie
- la date d'entrée dans le cadre d'emplois
- la date d'entrée dans le grade.

B. Le maintien du critère poste occupé

Il s'agit de l'espace professionnel au sein duquel l'agent évolue et fondé sur la cotation des postes. Il permet d'attribuer un nombre de points en fonction du classement de l'emploi occupé par l'agent concerné.
En avancement comme en promotion, la cotation du poste sera comptabilisée en cas d'occupation d'au moins 6 mois de l'emploi concerné examinée au 30 juin 2025. A défaut la cotation précédente sera comptabilisée. Ainsi les cotations et évaluations seront établies en fonction de l'organigramme en vigueur au 1er juin 2025.
Concernant l'agent promouvable arrivé d'une autre collectivité ou administration, à défaut de pouvoir reconstituer sa cotation, il lui sera attribué la cotation de base de son grade. Il en sera de même concernant l'agent recruté au sein de la collectivité après le 30 juin 2025, la cotation de base de son grade lui sera attribuée pour l'année complète.

Rappel de la typologie des niveaux d'encadrement :

- 1er niveau d'encadrement : Les directeurs généraux adjoints des services, les adjoints aux directeurs généraux adjoints des services, les secrétaires généraux de l'Assemblée de Corse, du Conseil exécutif, de la Chambre des Territoires et du Conseil Economiques Social Environnemental et Culturel, les différents emplois de chargés de mission et directeurs de projets de 1er niveau, les directeurs les directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA ;
- 2ème niveau d'encadrement : Les chefs de service, les responsables de pôles territoriaux et les chefs de mission ;
- 3ème niveau d'encadrement : Les chefs de secteurs et les chefs de bureaux ;
- 4ème niveau d'encadrement : Les chefs d'équipe.

Nombre de points attribués :

Catégorie A

- 1er niveau d'encadrement (A1 et A2) 60 points
- 2ème niveau d'encadrement ou métiers rares (A3): 45 points
- Autres emplois (A4): 30 points

Catégorie B

- 2ème niveau d'encadrement (B1): 60 points
- 3ème niveau d'encadrement ou emploi avec technicité élevé (B2): 45 points
- Autres emplois (B3): 30 points

Catégorie C

- 3ème niveau d'encadrement (C1) : 60 points
- 4ème niveau d'encadrement ou niveau de technicité (C2) : 45 points
- Autres emplois(C3) : 30 points.

C. L'appréciation de la manière de servir

Le bilan de l'année 2024 sur ce critère manière de servir a révélé une mauvaise compréhension par les agents du dispositif d'harmonisation et du cadrage des niveaux de notation ainsi qu'une appréciation hiérarchique parfois éloignée des réalités des dispositifs opérationnels.
Afin de prendre en compte ces différents retours, l'appréciation de la manière de servir est réformée à plusieurs niveaux :

- Une note chiffrée qui ne pourra qu'augmenter au fil du déroulement de la procédure
- Un niveau hiérarchique d'évaluation plus approprié aux dispositifs opérationnels
- Un dispositif avec plusieurs phases de concertation de l'ensemble de la hiérarchie et donc des études à plusieurs niveaux des situations individuelles des agents.

Pour ce faire, dans le cadre de cette procédure d'appréciation réformée, une note chiffrée est établie et peut être augmentée au niveau du directeur puis du DGA pour obtenir une note finale globale accompagnée d'une appréciation littérale. Un item spécifique du formulaire d'appréciation sera obligatoirement renseigné en matière de promotion de grade et d'avancement en catégorie A afin d'évaluer la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.
Comme en matière d'emploi occupé, les évaluations seront établies en fonction de l'organigramme en vigueur au 1er juin 2025. Le dispositif d'appréciation est établi par grade cible à différents niveaux hiérarchique.

LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE D'APPRÉCIATION : PROXIMITÉ ET CONCERTATION

Trois niveaux hiérarchiques d'appréciation de la manière de servir sont instaurés et devront proposer une évaluation de la manière de servir en cohérence avec les entretiens individuels d'évaluation. Ces trois niveaux sont les suivants :

- Le 1er niveau, chef de service en concertation avec les chefs de bureau dans les services administratifs, l'encadrant de proximité sous le contrôle du chef de service le cas échéant dans les dispositifs de terrain ; une note chiffrée est établie assortie d'une appréciation littérale par grade cible.
- Le 2nd niveau Directeur (ou équivalent) par grade cible peut proposer une bonification de 10 ou 15 points à 50% maximum des promouvables placés sous sa responsabilité.
- Le 3ème niveau DGA et Secrétaire Général des instances, par grade cible, peut proposer une bonification de 15 points à 50% maximum des promouvables placés sous sa responsabilité.

En cas d'arrondi, le quota de 50% s'applique à l'entier inférieur.

Dans les services administratifs, la note sera établie par le chef de service ou niveau équivalent en ayant pris l'attache de l'encadrement de proximité. A ce titre un PV de réunion du 1er niveau d'appréciation sera établi pour attester de cette concertation (sans mention des échanges sur les situations individuelles).

Dans les dispositifs opérationnels, le niveau d'appréciation est le chef de service (ou niveau équivalent) le cas échéant, l'encadrant de proximité sous le contrôle du chef de service. A ce titre, un PV de réunion du 1er niveau d'appréciation sera établi pour attester de la concertation (sans mention des échanges sur les situations individuelles).
Pour les collèges et lycées, le premier niveau d'appréciation est l'agent chef sous le contrôle du deuxième niveau : secrétaire général. Le troisième niveau est constitué par le chef d'établissement.

L'attribution des points supplémentaires du niveau Directeur et DGA sera effectuée après organisation d'un CODIR dédié (Directeur et chefs de service second niveau d'appréciation et Directeurs DGA 3ème niveau d'appréciation) assorti d'un PV de réunion (sans mention des échanges sur les situations individuelles). Enfin un CODIR général aura une fonction d'harmonisation générale afin de préparer les échanges finaux en comité consultatif au regard du mérite comparé des agents, de leur valeur professionnelle, des acquis de leur expérience professionnelle et des missions du grade d'accueil.

UNE NOTE REFORMÉE

La note maximale qui peut être établie par le premier niveau d'appréciation est une note de 100. L'évaluation de la manière de servir s'établira selon les niveaux suivants :

- 0 à 50 manière de servir insuffisante
- 60 Assez bonne manière de servir
- 80 Bonne manière de servir
- 90 Très bonne manière de servir
- 100 Excellente manière de servir. Pour être prise en compte la note de 100 doit être accompagnée d'une appréciation circonstanciée et motivée. A défaut la note de 90 sera automatiquement portée au document.

Le Directeur concerné (ou niveau équivalent) après avoir pris l'attache du 1er niveau d'appréciation (chef de service ou niveau équivalent) pourra attribuer un quota de 10 ou 15 points à 50% de l'effectif des agents promouvables du grade cible. Ainsi par exemple pour une promotion au grade d'attaché territorial, un directeur avec 4 agents promouvables pourra attribuer 10 ou 15 points à deux de ses agents au maximum. Cette attribution fera l'objet d'une appréciation littérale justifiant la proposition et tenant compte de la valeur professionnelle de l'agent et de son aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Les réalisations spécifiques de la période d'appréciation pourront également être décrite.

Le DGA ou Secrétaire Général des instances après avoir pris l'attache des Directeurs placés sous son autorité (ou niveau équivalent) pourra à son tour attribuer un quota de 10 ou 15 points à 50% de l'effectif des agents promouvables du grade cible. Ainsi par exemple pour une promotion au grade d'attaché territorial, un DGA avec 6 agents promouvables pourra attribuer 15 points à trois de ses agents au maximum.

La valeur professionnelle de l'agent sera ainsi évaluée grâce à trois niveaux de notation et devra tenir compte à chaque niveau d'appréciation de l'efficacité et de la rigueur, les compétences techniques, les qualités relationnelles, l'adaptabilité ainsi que l'aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets.

En cas de mobilité dans l'année n-1 jusqu'au 30 juin 2025, si le nouveau supérieur hiérarchique ne peut apprécier la manière de servir de l'agent en raison de la durée de service trop faible dans le poste, moins de 6 mois dans sa nouvelle affectation, alors l'agent sera apprécié par son ancien supérieur hiérarchique.
Si l'agent est absent plus de 6 mois sur la durée d'évaluation (n-1 jusqu'au 30 juin 2025 pour mémoire), il revient au supérieur hiérarchique d'apprécier la possibilité d'évaluer l'agent dans le cadre d'un avancement ou d'une promotion.

La pondération permet d'associer différemment les critères entre eux par type d'avancement, et catégorie. Il est proposé à ce titre de reconduire le dispositif 2024.

2. Association des différents critères pour apprécier le mérite comparé des promouvables

Le total de chaque critère péréqué puis pondéré et produira le classement des agents par grade. Ce classement indicatif sera complété par des éléments non chiffrés.

La péréquation permet d'attribuer aux agents ayant la note la plus élevée le nombre maximal de points, les autres étant évalués par rapport à ce maximum. Exemple : si dans un grade de catégorie C la cotation du poste la plus élevé est une cotation de type C2 il sera attribué à ce type de poste la note maximale. Les autres agents seront notés par rapport à cette référence ;

1ère étape : le classement chiffré

Concernant les critères chiffrés, il est proposé d'établir une pondération distincte par catégorie et variable en fonction de l'opération avancement ou promotion.

<u>En avancement</u>
Catégorie A : ancienneté 20% poste 30% manière de servir 50%
Catégorie B : ancienneté 20% poste 30% manière de servir 50%
Catégorie C : ancienneté 40% poste 20% manière de servir 40%
Les grades concernés sont les grades cibles.

<u>En promotion :</u>
Catégorie A : ancienneté 20% poste 30% manière de servir 50%
Catégorie B : ancienneté 20% poste 30% manière de servir 50%
Catégorie C : ancienneté 30% poste 30% (démarche métier) manière de servir 40%
Les catégories dont il s'agit sont les catégories cibles.

- Catégorie C : les agents de maitrise
- Catégorie B : Technicien Rédacteur Animateur…
- Catégorie A : Attaché, Ingénieur, Attaché de conservation…

2ème étape : les éléments d'appréciations complémentaires non chiffrés

Afin de compléter le classement barèmé et dans le but d'opérer une analyse qualitative intégrant des critères complémentaires non côtés, il pourra être proposé sous réserve de leur disponibilité technique, d'examiner une série d'indicateurs issus du parcours spécifique de l'agent et notamment la mention d'activités extra professionnelle ayant une plus-value pour la collectivité, les formations diplômantes ou qualifiantes réussies par l'agent, l'admissibilité à un concours afin d'affiner l'appréciation du parcours de l'agent, l'appartenance à un grade sommital lorsque plusieurs grades sont concernés par une promotion, les contraintes spécifiques du poste …

En effet, l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Cette analyse qualitative complémentaire pourra être effectuée quel que soient le nombre de postes ouverts.

En matière de promotion de grade lorsque des agents issus de plusieurs grades concourent à une même promotion une attention particulière sera portée sur les agents relevant du grade sommital.

De la même manière, lorsque les agents de différentes filières concourent à une même promotion, une attention prioritaire sera portée sur les agents relevant de la filière du grade de promotion. Les éléments de classement seront appliqués en prenant en compte prioritairement les agents issus de la filière du grade de promotion.

Le nombre de jours de formation des 3 dernières années pourra également être un élément complémentaire d'appréciation (sous réserve de faisabilité technique).

Concernant l'étude des postes occupés, les modalités d'analyse suivantes permettront d'affiner le classement mécanique si besoin et de valoriser les responsabilités importantes exercées :

- en matière d'avancement de grade en catégorie A : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A1 et A2 seront regardées avec la plus grande attention. Parmi ceux-ci, les agents exerçant des missions de directeur ou directeur adjoint seront étudiés prioritairement. A la suite de quoi, les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A3 seront considérées avec une attention particulière et plus spécifiquement les agents exerçant des fonctions de chef de service, puis seront considérées enfin les situations des agents dont les postes relèvent du groupe de fonction A4.

- concernant la promotion au grade de catégorie A : les situations des agents exerçant déjà des fonctions de niveau B1 seront étudiées avec la plus grande bienveillance et plus spécifiquement les agents exerçant des missions de chef de service.

- concernant la promotion au grade de catégorie B : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau C1 seront regardées de façon particulièrement attentive mais non exclusive (cf approche distincte ci-après)

- concernant la catégorie C : concernant la promotion au grade d'agent de maitrise une analyse spécifique est proposée ci-après.

Enfin les nominations précédentes par voie d'avancement/promotion figureront comme élément complémentaire d'appréciation.

Il est à noter que l'autorité territoriale est souveraine en matière de promotion et de nomination aux emplois. L'application des critères indicatifs qui structurent la LDG de la Collectivité de Corse constituent ainsi des travaux préparatoires à la réalisation des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude qui ne lient en aucun cas l'autorité territoriale. Le choix de l'autorité territoriale s'exerce donc librement à l'égard des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires dans le respect des LDG. Le système barémé constitue une aide à la décision, il n'est pas opposable, à ce titre les classements des agents ne sont pas communicables.

4. Une approche spécifique pour certains grades

L'extension de l'approche distincte pour l'accès à la catégorie B par voie de promotion interne

Lors des précédentes opérations de promotions interne, et conformément à la volonté de régulariser les situations d'agents occupant déjà des fonctions à responsabilité (chef de service majoritairement), une part largement majoritaire d'agents encadrants a été promue.
Afin de permettre une meilleure reconnaissance de la technicité pour valoriser les compétences des agents non encadrants, une part de promotion, si le nombre de postes le permet, devra être réservée à ces derniers. Pour ce faire l'étude des situations se fera en deux temps :

- Dans un premier temps seuls les parcours des encadrants (C1) seront étudiés
- Dans un second temps, si le nombre de postes le permet, les encadrants seront exclus pour étudier uniquement les parcours des agents de niveau C2 et C3.

Il est proposé en 2025 d'étendre ce dispositif, lorsque le nombre de postes le permet, aux avancements de grade de catégorie A ainsi qu'aux promotion de catégorie A pour des fonctions techniques très spécialisées, des missions d'expertise à forte responsabilité ou des métiers rares.

L'approche métier spécifique pour la promotion au grade d'agent de maitrise

Grade de promotion en catégorie C, le grade d'Agent de maitrise est un grade d'encadrement ou de métiers spécialisés.

Au regard de la sensibilité des métiers relevant du cadre d'emplois des Agents de maitrise, l'autorité territoriale regarde avec une attention particulière la valorisation des parcours d'accès à ces fonctions, notamment dans le cadre des opérations d'avancement et de promotions.

En effet, conformément au décret 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des Agents de maitrise, les fonctions exercées dans ce grade revêtent un caractère sensible, des responsabilités importantes, ainsi que des risques techniques et juridiques.
Les Agents de maitrise sont chargés :

- de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.
- ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins, nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.
- les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :

- la surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;
- l'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ou au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;
- la direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

Afin de garantir l'intégrité de ces métiers techniques spécialisés ou d'encadrement relevant du grade d'Agent de maitrise, l'accès à ce grade s'effectuera en tenant compte des critères comme il suit :

Une priorisation des postes sera réalisée en référence à la définition du métier et des missions des agents de maitrise telles qu'issues du statut particulier de ce grade.

Ainsi, concernant l'étude du critère du poste le classement des promouvables s'opère ici par référence au décret susvisé par l'application d'un barème réalisé par groupe de postes de façon identique aux autres cadres d'emplois :

Les fonctions du premier groupe 60 points : avant tout, dans un premier temps l'autorité considèrera les postes dont les missions sont expressément en cohérence avec le décret précité;

Les fonctions du deuxième groupe 45 points : ensuite, l'autorité territoriale reconnaitra les postes nécessitant une formation technique et professionnelle qualifiante ou homologuée ou un apprentissage de métier obligatoire préalable à la prise de poste, un diplôme spécifique ou une certification en lien avec les missions exercées, les métiers rares, les métiers très exposés à des risques physiques ou juridiques très importants.

Les fonctions du troisième groupe 30 points : enfin, les fonctions plus éloignées des missions du grade d'agent de maitrise prendront ensuite leur rang dans le cadre de l'étude du critère poste. Ces agents ne sont pas prioritaires dans les nominations, néanmoins il sera possible si le nombre de postes le permet ainsi que la manière de servir des agents, d'étudier les dossiers des agents exerçant des fonctions de ce groupe.

Pour rappel, l'étude de ce critère d'appréciation du « poste » sera nécessairement corrélée à celle des critères « d'ancienneté » et « de manière de servir ».

Une approche distincte pour l'accès au grade de technicien au sein des EPLE

Dans le cadre d'un travail spécifique réalisé en 2016 et relatif à la valorisation des métiers des personnels de la Collectivité de Corse affectés au sein des collèges et lycées, il a été décidé que parmi les 47 EPLE quatre d'entre eux peuvent prétendre du fait de leur typologie (taille, effectifs…) à l'implantation d'un ou deux postes de technicien, pour un total de huit postes d'encadrement sur des spécialités spécifiques. L'accès se fait soit par concours soit dans le cadre de la promotion en interne compte-tenu des quotas réglementaires et sachant en outre que les personnels ATTEE concourent sur les promotions internes avec les autres personnels de la CDC.

Une approche distincte pour l'accès au grade d'attaché hors classe et ingénieur hors classe

Lorsqu'une voie exceptionnelle est ouverte en matière d'avancement de grade, outre les critères classiques d'appréciation, chaque agent promouvable au titre de cette voie sera invité à établir un courrier retraçant son parcours, ses aptitudes et ses motivations pour accéder à l'un de ces grades.

L'égalité homme-femme dans les opérations d'avancements de grade

Afin d'assurer un système de compensation viable et pertinent seuls les grades d'avancement, concernant des cohortes de postes importantes seront étudiés, lorsque les ratios votés offrent la possibilité de nomination d'au moins 40 postes. Dans ce cas, le maintien de la répartition des genres entre promouvables et promus sera vérifiée.

Si l'écart entre la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement est significativement inférieur à cette même part dans le vivier des agents promouvables alors il est proposé de mettre en œuvre un mécanisme de correction de cette anomalie statistique pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations.

La correction ainsi apportée conduira à réduire à 10 points cet écart et pourrait aller jusqu'à rétablir l'équilibre initial promus/promouvables par genre, sous réserve de l'application des principes de la LDG et notamment de la manière de servir des agents.