



Spécial

COMMISSION
TOUS LES LIEUX D'AFFECTATION

Promotions 1990 – Nouvelles dispositions

Les résultats de l'enquête CEGOS de 1988 ont fait apparaître des réserves sur le système de promotions en vigueur, et en particulier des Comités de promotion.

Ces résultats ont conduit les Directeurs généraux, les Représentants du personnel et l'Administration à entreprendre une réflexion sur l'amélioration des exercices de promotion. L'effort s'est surtout concentré sur une amélioration de la TRANSPARENCE aux différents stades de la procédure. Le travail a abouti à la définition de nouvelles pratiques dont les lignes essentielles sont exposées ci-après.

Ces nouvelles dispositions vont être d'application pour les deux exercices 1990 (promotions "carrière à carrière" qui vient d'être lancé, et promotions "à l'Intérieur de la carrière").

A l'Issue de cette première expérience, un bilan sera dressé; si des ajustements techniques s'avèrent nécessaires, ils seront Introduits dès 1991; dans le cas où des adaptations plus Importantes devraient être envisagées, elles seraient préparées en 1991 en vue de leur mise en oeuvre en 1992.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AUX PROCEDURES DE PROMOTION S'ARTICULENT AUTOUR DE DEUX ORIENTATIONS PRINCIPALES'

DIALOGUE DÉCENTRALISÉ ENTRE CHAQUE DIRECTEUR GENERAL ET LES
~ REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, AVANT ARRÊT DES PROPOSITIONS DE
PROMOTION;

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES MISES, DANS UN SOUCI DE TRANSPARENCE,
À LA DISPOSITION DES DIRECTEURS GENERAUX ET DES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL OU PUBLIÉES A L'ATTENTION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL.

A. DIALOGUE DECENTRALISE AU NIVEAU DE CHAQUE DIRECTION GENERALE :

chaque Directeur affiche, à l'Intention de son personnel, les propositions de promotions qu'il formule avant qu'elles ne soient soumises au Directeur général;

ces propositions sont transmises aux représentants du personnel, désignés par le Comité Central du Personnel en considération, notamment, de leur bonne connaissance de la situation et du personnel de la Direction générale;

un dialogue s'instaure entre le Directeur général et les représentants du personnel désignés, avant que ne soient arrêtées les propositions de promotion au niveau de la Direction générale;

- le Directeur général finalise ensuite ses propositions et les transmet à la DG IX;

la OG IX procède, conformément à la pratique habituelle, à la publication des propositions de promotion.

B. INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES

Ces Informations sont fournies à titre Indicatif afin de permettre à chacun de mieux se situer; elles ne préjugent pas le déroulement des procédures de promotion.

1. Informations à publier en même temps que les propositions des Directions générales

- profil de carrière des promus A/LA au cours des cinq dernières années (même information que celle produite depuis plusieurs années pour les catégories B, C et D);

tableau statistique à double entrée représentant la distribution globale des promouvables par âge et par ancienneté de grade.

2. Informations à publier à la fin de chaque exercice de promotion

Graphiques reprenant par âge et par ancienneté les profils des :

- promouvables
- proposés
- plus méritants.