

Date 20/07/1992



**Spécial**

COMMISSION  
TOUS LES LIEUX D'AFFECTATION

**PROCEDURES EN MATIERES DE PROMOTIONS  
NOUVEAUX PROFILS DE CARRIERES**

**Budget de fonctionnement - Catégories B, C et D**

Le profil de carrière est un des éléments par lesquels le Comité de promotion, au moment de considérer les mérites respectifs de chaque fonctionnaire promouvable, apprécie l'évolution de la carrière de chacun.

La méthode adoptée par la Commission en 1986<sup>(1)</sup> à titre expérimental était basée sur la détermination pour chaque fonctionnaire promouvable de deux profils (un profil d'âge et un profil d'ancienneté dans le grade) classés en "lent", "normal" ou "rapide" en fonction des moyennes d'âge et d'ancienneté de grade des promus des 5 exercices précédents.

Un groupe paritaire composé de représentants des Directions générales et du personnel a élaboré un projet de révision des profils de carrière afin de les simplifier et de résoudre plusieurs problèmes liés à cette méthode.

Le projet comporte deux modifications essentielles :

1. les deux profils d'âge et d'ancienneté dans le grade sont remplacés par un profil unique combinant ces deux facteurs;
2. la valeur des fourchettes qui permettent de situer la carrière d'un promouvable en "lente", "normale", ou "rapide", ne repose plus sur une comparaison avec les promus des exercices précédents mais, plus justement, sur une comparaison avec l'ensemble des promouvables de même grade du même exercice.

La nouvelle méthode de calcul des profils de carrière a été approuvée par le Comité Central du Personnel le 13 mai 1992.

La décision d'adoption arrêtée par M. CARDOSO E CUNHA le 9 Juillet 1992 permet sa mise en oeuvre dès l'exercice 1993.

Un nouveau guide, décrivant l'ensemble de la procédure de promotion, est en préparation et sera publié à l'automne 1992.

(1) Voir information administrative n° 514 du 10.11.1986.

## NOUVELLE METHODE DE CALCUL DES PROFILS DE CARRIERE

### Catégories B, C et D - Budget de fonctionnement

1. Un certain total de points est attribué à chaque fonctionnaire promouvable; ce total permet à chacun de situer son profil de carrière par rapport à celui des autres promouvables du même exercice :

#### a) Attribution de points au titre de l'ancienneté de grade

Un premier groupe de points est attribué au titre d'ancienneté de grade; il est égal à la différence (exprimée en années) entre l'ancienneté de grade du fonctionnaire et la moyenne d'ancienneté de grade de l'ensemble des promouvables de même grade.

#### b) Attribution de points au titre de l'âge

Un deuxième groupe de points est attribué au titre de l'âge en fonction de la différence entre l'âge du fonctionnaire et la moyenne d'âge :

- des non-transcatégoriels promouvables de même grade, si le fonctionnaire n'est pas transcatégoriel;
- des transcatégoriels promouvables de même grade, si le fonctionnaire est transcatégoriel.

Les fonctionnaires non-transcatégoriels ont vu toute leur carrière se dérouler dans la même catégorie B, C ou D.

Les fonctionnaires transcatégoriels ont, par contre, passé une partie de leur carrière dans une catégorie inférieure.

La distinction ainsi introduite entre ces deux catégories de fonctionnaires permet de tenir compte de la différence de profil d'âge de ces deux populations.

#### c) Attribution de points aux fonctionnaires transcatégoriels

Un troisième groupe de points est attribué exclusivement aux fonctionnaires transcatégoriels des grades B5, B»5 et C5; il est égal au cinquième de leur ancienneté (exprimée en années) dans la catégorie inférieure.

2. Les anciennetés sont calculées au 31 décembre de l'année de l'exercice de promotion.
3. Le total des points attribués à un fonctionnaire promouvable peut être négatif si ce fonctionnaire se situe en-dessous de la moyenne, pour l'ancienneté de grade ou pour l'âge, de la population de référence des promouvables de même grade.
4. Une fourchette de points est établie pour chaque grade de telle sorte que 60 % des fonctionnaires promouvables de ce grade aient un total de points situés dans la fourchette, 20 % un total de points supérieur à la fourchette, et 20 % un total de points inférieur à la fourchette.
5. La position de chaque fonctionnaire promouvable par rapport à la fourchette détermine ainsi son profil de carrière :
  - "lent" au-dessus de la fourchette (20 %)
  - "normal" à l'intérieur de la fourchette (60 %)
  - "rapide" en-dessous de la fourchette (20 %).

\*\*\*\*\*

Une présentation sera assurée conjointement par la Direction du personnel et la Représentation statutaire du personnel et sera diffusée à la rentrée.

LA TRADUCTION DANS LES AUTRES LANGUES SUIVRA