LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Trame promotion et valorisation des parcours

Avis du comité technique en date du 30 novembre 2020

Vu l'article 4 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la compétence des Comité sociaux territoriaux sur les lignes directrices de gestion, **venant modifier** l'article 33 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu l'article 5 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à l'élaboration annuelle du rapport social unique annuel sur la base duquel sont élaborées les lignes directrices de gestion, **créant** l'article 9 bis A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu l'article 10 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la réorganisation des CAP ;

Vu l'article 30 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique créant les lignes directrices de gestion et modifie l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu les articles 13 à 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

PROPOS LIMINAIRE

Établies pour une durée maximale de six ans, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensembles de services, catégories d'emplois.

A partir de l'état des lieux de la collectivité, celle-ci doit définir sa stratégie de pilotage RH et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Si le volet stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources est vraiment propre à la collectivité et à la situation des effectifs de cette dernière, le volet promotion et valorisation des parcours est plus généraliste laissant ainsi la possibilité de définir une trame.

Ainsi, afin d'éviter une éventuelle situation de vide juridique dans laquelle les collectivités se retrouveront à ne plus pouvoir valablement prendre de décisions individuelles concernant la promotion et la valorisation des parcours, il a été préconisé de mettre d'abord la collectivité en conformité sur second volet opposable dès le 1er janvier. La présente trame vise à fournir un document permettant aux collectivités de répondre à cette obligation.

La collectivité s'engage cependant à établir les lignes sur le volet stratégie pluriannuelle avant la fin du 1er trimestre 2021.

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

Ce volet des lignes directrices de gestion concerne la promotion et la valorisation des parcours. Dés lors, l'intégralité des choix relatifs à ce domaine devra être motivé par les critères et conditions définies dans les lignes directrices de gestion.

On peut citer par exemple :

- L'avancement de grade
- La promotion interne
- Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- Nomination suite à concours

L'article 19 du Décret n°2019-1265 dispose que les lignes directrices concernant la promotion et la valorisation des parcours doivent être établies en prenant en compte :

> *« 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. »*

L'autorité territoriale garde cependant un certain pouvoir d'appréciation sur ce volet en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Ces lignes sont opposables dans le cadre d'une contestation d'une décision défavorable en lien avec les domaines évoqués dans le présent document.

I) Avancement de grade

Concernant l'avancement de grade, jusqu'à présent, la procédure s'effectuait de la manière suivante :

- Vérification des conditions réglementaires de l'avancement de grade (CDG)
- L'autorité procède éventuellement à un arbitrage motivé entre les agents
- Saisine de la CAP et avis de cette dernière
- Adoption du tableau d'avancement
- Création du poste budgétaire
- Nomination de l'agent

A compter du 01 janvier 2021, les étapes seront les suivantes :

- Vérification des conditions réglementaires de l'avancement de grade
- Arbitrage entre les agents **en fonction des lignes directrices de gestion définies** dans le présent document afin de motiver les choix
- Adoption du tableau annuel d'avancement
- Création du poste budgétairement
- Nomination par arrêté individuel

Dès lors, il est envisageable de proposer les critères suivants prévus par la réglementation :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Nécessités de service	**Éliminatoire**	**L'avancement de grade doit être motivé par les nécessités de service et non uniquement par la volonté de permettre à l'agent d'avancer dans sa carrière.**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
(Le cas échéant) Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

L'agent ne pourra bénéficier d'un avancement s'il ne remplit pas ces conditions cumulatives.

2) Les critères permettant de faire des différences le cas échéant entre les candidats

Ancienneté	15 points	1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle	10 points	10 points si l'agent a eu une activité syndicale, une activité associative, une activité dans le secteur privé
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle secteur public	10 points	10 points dès la première mobilité, interne et externe.
Formation	10 points	Formations facultatives réalisées sur les 3 dernières années. 1 point par jour de formation.

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

Par exemple, deux agents remplissent les conditions réglementaires pour le même avancement de grade. Il convient d'analyser si les deux agents remplissent les critères du premier point. Dans cette éventualité, afin de justifier le choix de l'agent proposé, des différences seront faites par la série des deuxièmes critères.

Attention, la collectivité devra veiller à une stricte égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'analyse des dossiers. Un bilan pourra être effectué tous les trois ans afin de faire le point sur les avancements de grade au sein de la collectivité.

II) Promotion interne

Concernant la promotion interne, jusqu'à présent, la procédure s'effectuait de la manière suivante :

- *Première phase de détermination des agents proposés (collectivité)*
  - Vérification des conditions réglementaires de la promotion interne (CDG)
  - L'autorité procède éventuellement à un arbitrage motivé entre les agents qu'elle souhaite proposer

- *Deuxième phase d'instruction des candidatures (CDG 05)*
  - Saisine de la CAP et avis de cette dernière
  - Etablissement de la liste d'aptitude par le Président du CDG 05

- *Troisième phase de nomination (collectivité)*
  - Création du poste budgétaire
  - Nomination de l'agent

A compter du 01 janvier 2021, les étapes seront les suivantes :

- *Première phase de détermination des agents proposés (collectivité)*
  - Vérification des conditions réglementaires de la promotion interne
  - Arbitrage entre les agents que la collectivité souhaite proposer **en fonction des lignes directrices de gestion** définies dans le présent document afin de motiver les choix
  - Transmission de la candidature au CDG 05

- *Deuxième phase d'instruction*
  - Analyse des candidatures par le CDG 05 (en fonction des lignes directrices de gestion promotion interne)
  - Etablissement de la liste d'aptitude par le Président du CDG 05

- *Troisième phase de nomination*
  - Création du poste budgétaire
  - Nomination par arrêté individuel

Dès lors, dans la première phase de détermination des agents proposés, la collectivité peut décider d'établir, dans ses lignes, des critères et des conditions. A défaut, il sera impossible pour la collectivité de motiver une décision de non proposition.

Les critères suivants sont proposés :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Nécessités de service	**Éliminatoire**	**La promotion interne doit être motivée par les nécessités de service et non uniquement par la volonté de permettre à l'agent d'avancer dans sa carrière.**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
(Le cas échéant) Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

L'agent ne pourra bénéficier d'un avancement s'il ne remplit pas ces conditions cumulatives.

2) Les critères permettant de faire des différences le cas échéant entre les candidats

Ancienneté	15 points	1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle	10 points	10 points si l'agent a eu une activité syndicale, une activité associative, une activité dans le secteur privé
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle secteur public	10 points	10 points dès la première mobilité, interne et externe.

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

Attention, la collectivité devra veiller à une stricte égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'analyse des dossiers. Un bilan pourra être effectué tous les trois ans afin de faire le point sur les promotion internes au sein de la collectivité.

III) Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

La collectivité doit également élaborer des critères motivant les décisions permettant à un agent d'accéder à un poste à responsabilité.

Par exemple : le responsable d'un service s'en va, la collectivité décide de promouvoir un agent en interne au sein de ce service. Pour déterminer l'agent du service le plus apte à devenir responsable, l'autorité territoriale devra justifier ce choix par rapport aux critères définis dans les lignes directrices de gestion.

Proposition de critères :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Adéquation entre le cadre d'emploi de l'agent et les missions de responsable	**A l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des décrets relatifs aux cadres d'emploi**	**L'agent doit détenir un cadre d'emploi compatible avec l'exercice de responsabilité**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation.**

2) Les critères

Ancienneté	15 points	**1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)**
Expériences professionnelles	10 points	**10 points si l'agent a déjà occuper les responsabilités visées.**
Formation	10 points	**Formations facultatives réalisées sur les 3 dernières années. 1 point par jour de formation.**

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

La collectivité doit veiller à garantir une égalité des droits entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'instruction des dossiers. Un bilan pourra être effectué par la collectivité tous les 3 ans pour faire un point sur les nominations dans des emplois à responsabilité d'un niveau supérieur.

IV) Nomination suite à concours

Dans l'éventualité où un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-2 et 3-3 réussie un concours, la collectivité a la possibilité de stagiairiser l'agent si les missions de l'emploi qu'il occupe correspondent avec le cadre d'emploi en question (Article 3-4 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Cependant, l'absence de stagiairisation doit être motivée par des critères inscrits dans le présent document.

Proposition de critère :

Conditions	Cotation	Explication
Adéquation entre le cadre d'emploi et les missions exercées par l'agent	**A l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des décrets relatifs aux cadres d'emploi**	**Les missions doivent être compatibles avec le cadre d'emploi dont l'agent est lauréat.**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place).**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation.**