

	<b>NOTE D'INFORMATION</b>	
	<u>Service émetteur :</u> Pôle : Ressources Humaines / Carrières Tel : 04 71 63 89 38 / Email : <a href="mailto:carrieres@cdg15.fr">carrieres@cdg15.fr</a>	01/2021

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### Avancements de grade

Les textes de référence

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les commissions administratives paritaires du C.D.G. 15, auxquelles sont rattachés toutes les collectivités et tous les établissements publics employant moins de 350 agents, ne seront plus compétentes pour se prononcer sur les avancements de grade. Aussi, l'autorité territoriale prendra ses décisions sur la base des lignes directrices de gestion (LDG) après vérification que les agents concernés remplissent les conditions réglementaires pour bénéficier d'un avancement de grade.

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale pour une durée maximale de six ans. Elles peuvent faire l'objet, d'une révision en cours de période.

A partir de l'état des lieux la collectivité doit définir sa stratégie de pilotage de ressources humaines (R H) et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG ont également pour objet d'assurer l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion mais également en matière de recrutement.

Les règles définies dans les LDG ont vocation à s'appliquer après l'obtention des conditions individuelles statutaires d'avancement et des quotas.

Pour rappel, en application des dispositions de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante détermine les taux applicables aux différents cadres d'emplois et grades, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu.

La délibération doit déterminer un ratio entre le nombre d'agents qui remplissent chaque année les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade (les promouvables) et celui des fonctionnaires finalement promus, soit la forme d'un pourcentage pour chaque grade d'avancement.

En effet, l'autorité territoriale doit présenter un tableau d'avancement dans le respect des conditions fixées par le statut particulier et proposant un ordre de priorité. Ce tableau d'avancement n'est pas nécessairement constitué de la liste complète des agents remplissant les conditions d'accès au grade supérieur.

## **L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent après :**

- l'obtention des conditions individuelles d'avancement
  - la détermination des taux d'avancement « promus-promouvables »
  - le respect des quotas
- ET en lien avec les critères d'entretien professionnel

Les critères relatifs aux avancements de grades peuvent être définis :

- **par catégorie**
- **par cadre d'emplois**
- **par service ...**

A titre d'exemple :

- *nomination équilibrée femmes/hommes*
- *ancienneté*
- *cadencement entre 2 avancements/promotion : ..... années (durée)*
- *obtention d'un examen professionnel*
- *adéquation grade/fonction/organigramme*
- *compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical,...)*
- *effort de formation*
- *investissement - motivation*
- *capacités financières de la collectivité ...*

## **L'avancement de grade doit être en conformité avec le compte-rendu de l'entretien professionnel annuel**

La valeur professionnelle d'un agent se définit au regard de l'évaluation annuelle et de sa manière de servir. Il peut également être tenu compte de la nature des fonctions confiées aux agents.

L'analyse des avancements de grade se fait donc au regard :

- des comptes rendus d'entretien professionnel
- des propositions motivées formulées par le chef de service
- des notations pour les périodes antérieures à l'entretien professionnel.

L'examen individuel et comparé de cette valeur est primordial pour l'établissement du projet de tableau d'avancement de grade.

Outre la prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent, l'autorité territoriale apprécie également les acquis de l'expérience professionnelle pour un avancement de grade.

La définition des acquis de l'expérience professionnelle est constituée de l'ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnels qu'une personne a acquis dans l'exercice d'une activité au sein des administrations ou dans le secteur privé. Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont également prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (Article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

La densité, la richesse du parcours antérieur de l'agent et les acquis capitalisés pendant ce parcours sont ainsi à prendre en considération. Il convient donc que, dans chaque collectivité

ou structure, cet acquis soit identifié et évalué au regard du grade dans lequel le fonctionnaire a vocation à être promu.

Afin d'identifier et d'évaluer ce parcours, il convient d'établir et de tenir à jour, par agent, un document synthétisant notamment l'ensemble des expériences professionnelles de l'agent et les formations qu'il a été amené à suivre.

A titre d'exemple, différents critères peuvent être définis dans les lignes directrices de gestion :

**A - Résultats professionnels et réalisation des objectifs**

- Respect des procédures et des consignes
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Rigueur
- Assiduité
- Ponctualité
- ...

**B - Compétences professionnelles et techniques**

- Connaissances règlementaires
- Connaissances techniques
- Qualités d'expression écrite
- Qualités d'expression orale
- Capacité d'initiative
- ...

**C - Qualités relationnelles**

- Sens du service public
- Capacité à travailler en équipe
- Sens de l'écoute et du dialogue
- ...

**D - Capacité d'encadrement**

- Capacité à organiser et gérer une équipe
- Capacité de coordination de bénévoles, partenaires
- Aptitude à la communication
- Aptitude à la délégation
- ...

Les LDG peuvent être formalisées et réunies dans un document de synthèse.

**Procédure**

- Les LDG doivent être soumises à l'avis du Comité Technique (CT).
- Ces LDG sont ensuite définitivement arrêtées par l'autorité territoriale. Une délibération n'est pas nécessaire. Le document qui rappellera l'avis du comité technique, peut prendre la forme d'un arrêté ou d'une note signée par le Maire par exemple, en précisant les délais et voies de recours.
- Les LDG doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique. Par exemple le site intranet de la collectivité et le cas échéant, par tout autre moyen (affichage, courrier joint au bulletin de paie, réunions...).

- Les LDG doivent être établies dès **le 1<sup>er</sup> janvier 2021**. Ceci afin de permettre à l'autorité territoriale la prise de décisions individuelles au 1er janvier 2021 relatives à la gestion des ressources humaines (avancements de grade, mobilité interne...).

Ces Lignes Directrices de Gestion doivent être arrêtées par l'autorité territoriale **après avis du Comité Technique**. Elles s'appliqueront en vue des **décisions individuelles prises à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021**, qui ne seront plus soumises à l'avis des Commissions Administratives Paritaires.