

## Note d'information

Service Carrières et expertise statutaire	n° 2020-11	<b>Lignes directrices de gestion : avancement de grade et promotion interne</b>
--	------------	---

### Textes de référence :

#### Loi

- N° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

#### Décret

- N° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

I. Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne

II. Les lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade

III. Un objectif transversal : assurer l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement et de promotion

IV. Autres points particuliers

- La portée juridique des LDG
- Le bilan de la mise en œuvre des LDG
- Informations concernant les comptes rendus d'entretiens professionnels

V. Boîte à outils proposée par le cdg69 (annexes)

- Annexe 1 : schéma général d'adoption des LDG
- Annexe 2 : fiche de saisine du CT placé auprès du cdg69
- Annexe 3 : modèle d'arrêté portant fixation des lignes directrices de gestion
- Annexe 4 : modèle d'arrêté portant tableau d'avancement de grade

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 consiste en l'obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Ces lignes sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité technique (CT), puis à compter de 2023 du Comité social territorial (CST). Les LDG sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les LDG poursuivent deux objectifs :

- 1) déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC, de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle... Les LDG constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité ou de l'établissement (se reporter au guide du cdg69 « définir les lignes directrices de gestion »).
- 2) fixer des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (objet de la présente note)**.

Les lignes directrices de gestion peuvent être **communes ou distinctes**, et comporter des orientations propres à **certains services, cadres d'emplois ou catégories**.

Enfin, elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Ces lignes directrices de gestion doivent donc être **arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité technique**.

Ces LDG sont à présenter au CT **avant** que l'autorité territoriale ne prenne un arrêté pour les fixer (CT propre pour les collectivités qui en disposent, CT placé auprès du cdg pour les autres : se reporter aux dates de séances ci-dessous).

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. Ainsi, il appartient à chaque collectivité de définir **ses orientations et critères généraux en matière de promotion et d'avancement de grade**.

La loi TFP et le décret du 29 novembre 2019 ont donné une large latitude aux employeurs pour procéder à cette définition (« outil de droit souple »). Néanmoins, les LDG sont nécessaires pour asseoir les décisions individuelles d'avancement et de promotion interne à partir de 2021 (elles y seront d'ailleurs visées).

Sur ce sujet, dans une note transmise le 4 novembre dernier, la DGCL indique que « *la sécurisation des avancements et promotions pour l'année 2021 impose l'adoption de LDG en temps utile. En l'absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions* ».

Le cdg69 a établi cette note pour vous aider à établir vos lignes directrices de gestion dans ces deux domaines.

## **I. Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne**

**Il appartient au Président du cdg d'arrêter les LDG, qui serviront de base à l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne à partir de l'année 2021.**

**Seules les collectivités non affiliées, ou certaines collectivités affiliées volontaires, ont compétence pour établir leurs LDG en matière de promotion interne.**

Un projet de LDG élaboré par le Centre de gestion a été ainsi présenté au CT placé auprès du cdg le 12 octobre dernier. Dans la suite de la procédure, conformément à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les avis des Comités techniques des collectivités et établissements affiliés doivent être également recueillis.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrêtera définitivement les lignes directrices de gestion qui guideront la campagne de promotion interne de l'année 2021, laquelle s'ouvrira en début d'année prochaine.

Une communication sera alors réalisée à l'attention de l'ensemble des collectivités. Conformément aux dispositions réglementaires, les LDG seront également « *rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen* ». En effet, elles doivent fixer les critères généraux de promotion qui s'appliqueront, sans préjudice du pouvoir propre de l'employeur en ce qui concerne la nomination.

➤ **A retenir :**

**En matière de promotion interne, pour toutes les collectivités affiliées, il appartient au Président du cdg d'arrêter les LDG**, qui serviront de base à l'établissement des listes d'aptitude à partir de l'année 2021.

**Si votre collectivité dispose de son propre CT** : vous devez soumettre au CT le projet de LDG qui vous a été transmis par courrier le 16 octobre dernier par le cdg, et lui faire parvenir en retour, au plus tard le 16 décembre, l'avis qui aura été rendu. A défaut de transmission dans ce délai de 2 mois, le CT sera réputé avoir émis un avis favorable.

**Pour toutes les collectivités affiliées (ayant ou non un CT propre)** : même si les LDG sont arrêtées par le Président du cdg en matière de promotion interne, il est recommandé de prévoir au sein de vos propres LDG **les critères que vous entendez mettre en œuvre/privilégier pour sélectionner, à votre niveau, les dossiers que vous comptez présenter au cdg**, dans le respect des critères fixés par le statut et de l'objectif visant à assurer l'égalité professionnelle hommes-femmes (paragraphe III).

Sur ce dernier point, d'après les dispositions réglementaires, les LDG visent à :

- **préciser les modalités de prise en compte de 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,
- **permettre de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents**, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale,
- enfin, elles doivent **assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion** en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (paragraphe III).

Ainsi, **par déclinaison et à titre d'exemples**, les critères retenus par une collectivité pour sélectionner les dossiers des agents qu'elles souhaitent présenter pourraient être les suivants (ils pourraient être classés suivant un ordre de priorité décidé par la collectivité, édictés de manière globale pour tous les agents ou définis par catégories (A-B-C), par cadre d'emplois ou par services) :

### 1) **Éléments liés au déroulement de carrière :**

- Cadre(s) d'emplois antérieur(s), et pour le dernier cadre d'emplois, les différents avancements de grade
- Modalités d'accès à ces cadres d'emplois (concours, promotion interne, examen professionnel, intégration...)
- Nombre d'échelons et de grades restants avant d'être bloqué en grade et en échelon.

### 2) **Éléments liés à l'expérience professionnelle et à la formation**

- Diversité des expériences professionnelles de l'agent, tous secteurs d'activités concernés
- Formation de professionnalisation et de perfectionnement au cours des 5 dernières années (au moins 2 jours - réglementaire)
- Préparation aux concours et/ou examens professionnels / Tentative(s) de concours.

### 3) **Éléments liés aux missions actuelles**

- Nature et étendue des fonctions : secteur d'activité, missions principales du poste, sujétions spécifiques
- Encadrement par l'agent : nombre d'agents encadrés et/ou responsabilité(s) particulière(s).

### 4) **Éléments liés aux missions nouvelles en cas de nomination par voie de promotion interne**

- Nature et étendue des fonctions : secteur d'activité, missions principales du poste, sujétions spécifiques
- Encadrement par l'agent : nombre d'agents encadrés et/ou responsabilité(s) particulière(s).

### 5) **Éléments liés à la valeur professionnelle et à la proposition de l'autorité territoriale**

- Rang de proposition de la collectivité lorsqu'elle présente plusieurs dossiers
- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle : capacité d'adaptation, esprit d'initiative ou force de proposition, aptitude à l'encadrement, à la conduite de projet...)
- Perspective de nomination au sein de la collectivité.

## II. **Les lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade**

**Il appartient à chaque collectivité ou établissement public, quel que soit le nombre d'agents, de définir ses propres orientations et critères généraux.**

Il est tout d'abord conseillé de faire figurer **les ratios d'avancements de grade** dans le document synthétisant les LDG (pour rappel, ces taux restent soumis à avis du Comité technique, avant délibération).

Il est recommandé d'indiquer **le processus de décision interne sur le choix des promus** :

- processus hiérarchique de décision : avis des chefs de service, avis des directeurs..., puis arbitrage des élus, puis de l'autorité territoriale,
- réunion collégiale de décision par le biais d'une commission ou groupe de travail le cas échéant.

Il est également possible de mentionner **les actions** qui sont mises en œuvre pour aider les agents dans leurs déroulements de carrière (formation, préparation concours, tutorat...).

Enfin, et surtout, cette étape consiste à écrire **les pratiques et les critères de la collectivité** en matière de choix pour l'avancement de grade.

➤ *A retenir :*

**Pour toutes les collectivités (quel que soit le nombre d'agents) :**

**Il appartient à chacune de définir ses propres orientations et critères généraux en matière d'avancement de grade.** dans le respect des critères fixés par le statut et de l'objectif visant à assurer l'égalité professionnelle hommes-femmes (paragraphe III).

**Concernant les critères,** la collectivité doit tenir compte comme explicité ci-dessus pour ce qui concerne la promotion interne, des éléments fixés par les textes et notamment le décret du 29 novembre 2019, à savoir **la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.**

Le cdg69 propose la liste ci-dessous **à titre d'exemple :**

**1) Parcours professionnels :**

- ancienneté
- diversité du parcours et des fonctions exercées
- activité syndicale
- extérieur de la collectivité d'origine
- dans une autre administration
- dans le secteur privé ou associatif.

**2) Concordance du parcours professionnel :** adéquation grade/fonction/organigramme

**3) Évolution professionnelle :**

- les formations suivies/demandées/refusées
- présentation aux concours et examens professionnels et/ou réussite
- date d'obtention du dernier avancement de grade/promotion interne.

**4) Conditions particulières d'exercice :**

- postes exposés
- en lien direct avec divers public, élus/administrés, public sensible
- contraintes horaires.

**5) Valeur professionnelle** (appréciée à travers l'entretien professionnel\*)

- capacité à exercer des missions d'un grade supérieur
- efficacité
- sens du travail en équipe
- esprit d'initiative et force de proposition
- investissement-motivation-disponibilité
- sens du service public...

\*Rappel : la valeur professionnelle est examinée au regard notamment des comptes rendus d'entretiens professionnels (article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014) et des propositions motivées du chef de service.

A l'instar des critères de promotion interne, ces éléments peuvent être classés suivant un ordre de priorité fixé par la collectivité, édictés de manière globale pour tous les agents ou définis par catégories (A-B-C), par cadre d'emplois ou par services. Exemple :

	RANG	CRITERES
CATEGORIE A	1	
	2	
	3	

CATEGORIE B	RANG	CRITERES
	1	
	2	
	3	

CATEGORIE C	RANG	CRITERES
	1	
	2	
	3	

Nota : la collectivité peut décider que l'avancement de grade est la règle, et ne pas prévoir de critères.

Dans ce cas, une condition de rejet est néanmoins préconisée pour les agents ne satisfaisant pas au critère de valeur professionnelle.

### La procédure de consultation du CT

Les lignes directrices de gestion, une fois définies, sont soumises pour avis au CT selon la procédure ci-dessous :

**Votre collectivité ou établissement dispose d'un Comité Technique**



- Avant le 31/12/2020, il vous appartient de soumettre pour avis de votre comité technique votre projet de LDG

**Votre collectivité ou établissement relève du Comité Technique placé auprès du cdg69 (collectivité de moins de 50 agents)**



- Avant le 31/12/2020, il vous appartient de soumettre pour avis au comité technique du cdg69 votre projet de LDG

**Pour le CT placé auprès du cdg69** : les collectivités pourront transmettre leur projet **avant le 25 novembre**, au CT qui se réunira **le 14 décembre 2020**, notamment pour rendre un avis sur les LDG dont il aura été saisi. La séance suivante aura lieu à la fin du mois de janvier.

### La procédure de nomination à l'issue des LDG

L'autorité territoriale procède à la nomination des agents suite à leur inscription sur les tableaux d'avancement de grade. Les LDG ne la privent pas de son pouvoir d'appréciation, qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

**Les tableaux et arrêtés d'avancement de grade devront toujours être transmis au service Carrières et expertise statutaire du cdg69.**

**Important** : les conseillers et gestionnaires Carrières resteront à la disposition des collectivités pour les assister dans leurs procédures d'avancement, ce même si les CAP perdent cette compétence à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain. Il vous est ainsi recommandé de continuer à leur transmettre vos projets de tableaux d'avancement, afin de vérifier la bonne application des dispositions statutaires.

### III. Un objectif transversal : assurer l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement et de promotion

Le décret du 29 novembre 2019 prévoit que chaque collectivité doit assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement « en tenant compte de la part respective de chacun dans les cadres d'emplois et les grades concernés ».

Les textes ne prévoient pas de stricte proportionnalité mathématique entre le nombre de promus et le nombre d'hommes et de femmes, mais une « prise en compte » de cette part. Il n'y a donc pas lieu d'instaurer un système de quota.

Néanmoins, cela implique pour la collectivité de :

- Tenir compte de l'égalité femmes/hommes dans les dossiers proposés au cdg69 pour la promotion interne,
- Tenir compte de l'égalité femmes/hommes dans les tableaux d'avancement réalisés et les nominations effectives.

Pour rappel à ce sujet, à compter de 2021, **le tableau annuel d'avancement doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables, et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus** en exécution de celui-ci (article 79 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La collectivité doit vérifier qu'il n'existe pas de décalage entre les personnes nommées et la part respective hommes/femmes dans le cadre d'emplois ou le grade concerné. L'existence d'un décalage répétitif doit être le signe que l'un des critères a tendance à favoriser un genre plutôt qu'un autre.

Lors de la séance du 21 mars 2019, le Conseil d'Etat avait souligné que ces dispositions visaient à remédier à l'existence de fortes inégalités pour rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. La « *prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables. Elle ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, ceux qui présenteraient des compétences et des mérites égaux* ».

### IV. Autres points particuliers

#### La portée juridique des LDG

Un agent pourra invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT), pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui seront communiqués.

#### Le bilan de la mise en œuvre des LDG

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels doit être enfin établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au CT compétent.

## Informations concernant les comptes rendus d'entretiens professionnels

L'article 76 de la loi n° 84-53 prévoit que les commissions administratives paritaires ont connaissance des comptes rendus.

La loi TFP a supprimé ce principe. Bien entendu, la tenue même des entretiens demeure obligatoire, et le fonctionnaire aura toujours la possibilité de saisir la CAP d'une demande de modification du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2021, et seront applicables aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

**Ainsi il ne sera plus nécessaire d'adresser au cdg69 les fiches relatives aux entretiens professionnels des agents (intitulées « *fiche CAP d'appréciation de la valeur professionnelle pour les avancements* ») à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain.**

Les comptes rendus seront à transmettre au cdg dans certains cas particuliers tels la constitution du dossier de candidature d'un agent à la promotion interne.

## V. Boîte à outils proposée par le cdg69 (annexes)

1. Schéma général d'adoption des LDG
2. Fiche de saisine du CT placé auprès du cdg69
3. Modèle d'arrêté portant fixation des lignes directrices de gestion
4. Modèle de tableaux d'avancement de grade (listes des promouvables et proposés)

## **Annexe 1 : schéma général d'adoption des LDG (décisions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021)**

### **1 Collectivité non affiliée**

**Fixe, par arrêté, ses LDG en matière d'avancement de grade et de promotion interne,  
en tenant compte de l'objectif relatif à l'égalité professionnelle H/F**

Après avis de son CT

*Nota : pas de délibération prévue par les textes*

### **2 Collectivité affiliée au cdg69**

**Fixe, par arrêté, ses LDG en matière d'avancement de grade,  
en tenant compte de l'objectif relatif à l'égalité professionnelle H/F**

Après avis du CT dont elle dépend (CT propre  
ou CT placé auprès du cdg pour les collectivités de moins de 50 agents)

*Nota : pas de délibération prévue par les textes*

⇒ **Procédure particulière en matière de promotion interne**

**C'est le Président du cdg69 qui fixe en la matière les LDG après avis du CT.**

- ❖ Collectivité disposant de son propre CT : celui-ci doit rendre un avis sur le projet de LDG établi par le cdg
- ❖ Collectivité relevant du CT placé auprès du cdg : aucune démarche à réaliser

**Toutes les collectivités fixent les critères internes qu'elles souhaitent mettre en place pour la sélection des candidats à la promotion interne**