

GUIDE

Lignes Directrices de Gestion « allégées »

Critères d'évolution professionnelle

Références

Loi n° 2019-628 du 6/08/2020 de transformation de la fonction publique (art. 30)

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des CAP (art. 19-1)

Décryptage de l'article 19 du décret 29/ 11 / 2019

Selon l'Article 19 du décret du 29/11/2019, les LDG fixent :

« Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois »

Et visent en particulier :

« A 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.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents dans le cadre :

D'une activité syndicale

D'activités exercées à l'extérieur de l'administration d'origine (FHE ou FPH)

Dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif,

Dans une organisation européenne ou internationale »

« **A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés ».

Procédure proposée

1) Vérifier l'existant :

- Rechercher **une délibération qui fixe les ratios promus/promouvables** (% d'agents susceptibles d'être nommés pour un grade donné) sinon il est nécessaire d'effectuer une saisine du Comité Technique afin de les fixer et/ou les critères d'avancement
- Recenser à défaut les règles existantes (note de service, usage en vigueur ...)

2) Définir/modifier les critères qui fixent les priorités de la collectivité :

Promotion et valorisation des parcours

- a) Pour la nomination des agents par avancement de grade (ancienneté/examen) et la nomination des agents ayant obtenu un concours
- b) Pour l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- c) Pour départager des agents éligibles à la promotion interne

Favoriser l'égalité femmes/hommes

Promotion et valorisation des parcours Choix des critères (conformément à l'art.19)

a) Exemples de critères pour départager les agents éligibles à un avancement de grade ou titulaires d'un concours :

- Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)
- Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité (ou)
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical)
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- Prendre en compte les reconversions professionnelles
- Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap
- ...autres critères proposés par la collectivité



Le conseil

Pour plus de souplesse de gestion, il est recommandé de retenir plusieurs critères

A noter : Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions (ancienneté, échelon, examen...) pour accéder au grade supérieur.

b) Exemples de critères pour départager des **agents candidats à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur** :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...)
- Maîtrise du métier
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
- *autres critères proposés par la collectivité*



Le conseil

Pour plus de souplesse de gestion, il est recommandé de retenir plusieurs critères

c) Exemples de critères pour départager des **agents éligibles à la promotion interne** :

Rappel :

Le Président du CDG continuera à établir et signer les listes d'aptitude départementales sans avis de CAP mais selon une nouvelle procédure.

Les collectivités affiliées (ne disposant pas de leurs propres CAP) n'ont pas à établir de LDG pour la sélection des candidats dans le cadre d'une inscription sur une liste d'aptitude suite à promotion interne.

Elles peuvent toutefois définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG dans le cadre de leurs propres LDG.

Dans le cadre de la réflexion sur les LDG, les collectivités peuvent définir des critères de dépôt de dossier quand l'effectif des candidats éligibles à la promotion interne est conséquent.

→ Possibilité de fixer des critères par :

- **Catégories (A, B, C)**

- **Cadres d'emplois**

Exemples de critères :

- Recherche d'adéquation grade/fonction
- La manière de servir : Investissement-motivation (en lien avec l'évaluation)
- L'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité
- L'obtention d'un examen professionnel
-

La procédure de dépôt des dossiers au CDG sera communiquée ultérieurement.

Favoriser l'égalité femmes/hommes

Choix des actions à mener

Rappel :

Un plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes est rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20000 habitants et doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020.

La durée de ce plan ne peut excéder trois ans renouvelables.

Pour autant, dans toutes les collectivités, les LDG visent notamment à assurer l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux : promotions/avancements, valorisations des parcours, recrutements, rémunérations.

Vous devez donc procéder à un état des lieux de la situation dans la collectivité de l'égalité femmes/hommes en établissant pour chaque sexe :

- les effectifs moyens
- un bilan des recrutements
- un bilan des financements des formations accordées
- un bilan des avancements et promotions
- une moyenne des rémunérations régime indemnitaire inclus
- un état récapitulatif des temps partiels

Après analyse de la situation de l'égalité femmes/hommes dans la collectivité, l'autorité territoriale arrêtera les mesures visant à réduire ou supprimer les inégalités constatées.



A titre indicatif, ces mesures pourront porter sur :

- l'encouragement de la mixité dans les équipes*
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur les discriminations dans le milieu du travail*
- la mise en place d'actions correctives sur les contraintes professionnelles et personnelles contraires à l'égalité femmes/hommes*
- la désignation d'un élu et un agent référent en charge de l'égalité*
- l'élaboration d'un plan de formation spécifique*