



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

Fiche pratique

- > **Contacts** : Delphine PFEIFFER – responsable de pôle /
Virginie HUGUENIN – chargée de mission
04.76.33.20.33 | ldg@cdg38.fr
- > **Pôle** : Dialogue social
- > **Date** : Octobre 2020



Partagez et réutilisez le
contenu de ce document

www.cdg38.fr

PREAMBULE

La loi de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Les LDG recouvrent deux volets et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines des collectivités ou des établissements publics, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (promotion interne et avancement de grade) et de valorisation des parcours.

Cette fiche pratique a pour objectif d'aider les collectivités dans la définition de leurs Lignes Directrices de Gestion plus particulièrement en matière de promotion et d'avancement avec :

1. Les **éléments devant figurer dans les LDG** promotion et avancement
2. **une liste de critères pouvant être utilisés**, basée notamment sur les critères les plus souvent appliqués par les collectivités et établissements affiliés au CDG 38. Elle n'est pas exhaustive, les employeurs peuvent faire le choix d'utiliser d'autres critères.
3. Un focus **sur le pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale**
4. Un point juridique sur la **légalité des critères pouvant / ne pouvant pas être retenus**
5. **Des schémas récapitulatifs** sur l'avancement de grade et la promotion interne



IMPORTANT : les LDG sont un préalable obligatoire à l'établissement des tableaux d'avancement de grade à partir de 2021

I - LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET L'AVANCEMENT

Chaque collectivité quelle que soit sa taille doit à **minima** fixer à travers les LDG les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne au CDG38.

Promotion interne : le CDG38 applique par la suite ses propres LDG pour l'établissement des listes d'aptitude (voir schéma de la promotion interne pour les collectivités affiliées)

La Loi de transformation sur la Fonction Publique précise quels éléments doivent obligatoirement être appréciés par l'autorité territoriale :

- la valeur professionnelle (capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipe, engagement professionnel...)
- les acquis de l'expérience professionnelle et la diversité des parcours en prenant également en compte les activités professionnelles exercées par les agents dans le cadre d'une activité syndicale, dans une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif, ou dans une ONG...

Egalité femmes / hommes

Les LDG doivent permettre d'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.

Cependant la prise en compte de la part F/H ne doit pas aboutir à l'application de quotas.

Avis du Conseil d'Etat du 27 mars 2019 sur ce point :

- Il s'agit de remédier à l'existence de fortes inégalités pour rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle
- L'égalité F/H ne doit pas 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

Rappel : la collectivité doit également établir dans ses LDG les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités, notamment en ce qui concerne l'égalité femmes / hommes.

II - LES CRITERES

Afin d'aider les collectivités de l'Isère à définir leurs propres critères le CDG38 a interrogé les DRH d'une cinquantaine de collectivités pour définir et hiérarchiser ceux qui étaient déjà utilisés.

D'autres critères pouvant être utilisés vous sont aussi proposés. Cette liste n'est pas exhaustive chaque collectivité est libre de l'adapter et de la compléter en fonction de ses propres orientations RH.

L'employeur devra rester transparent sur les critères évalués et la manière de les évaluer.



IMPORTANT : aucun critère ne peut être exclusif, c'est-à-dire avoir pour conséquence d'écartier un agent promouvable sur sa seule application. L'appréciation doit être faite sur l'ensemble des critères établis par la collectivité

Critères en lien avec le parcours professionnel

- Critères appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Ancienneté dans le grade	Ces critères ne peuvent pas être exclusifs et doivent n'être utilisés que pour départager deux agents à mérite égal (cf point IV)
Ancienneté dans la collectivité	
Ancienneté sur le poste	
Diversité des fonctions Mobilités internes	La diversité des fonctions peut être appréciée à travers les expériences dans la collectivité, mais aussi dans et hors fonction publique Apports loi TFP : doivent également être pris en compte et appréciés les acquis de l'expérience professionnelle dans le secteur privé ou en lien avec une activité syndicale, associative, humanitaire

- Autres critères possibles :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Diplômes détenus	Mise en avant de certains diplômes nécessaires à l'exercice des missions
Prise en compte les reconversions professionnelles	
Métiers en tension	Valorisation des professions ou des démarches de mobilité sur lesquelles le recrutement est difficile

Critères en lien avec l'évolution professionnelle de l'agent

- Critères appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Concours et examens	Préparation de concours et examens Réussite de concours et examens
Formations	Une distinction peut être faite sur les formations obligatoires et facultatives. Certaines collectivités privilégient les agents ayant suivi un cycle complet de formation Nombre de jours de formation suivie Formations demandées par l'agent (acteur du parcours)

Investissement dans un projet d'évolution professionnel	Volontaire ou contraint (prise en compte RQTH) Lettre de motivation L'agent est à l'initiative de la demande
---	--

Autres critères possibles :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Formations diplômantes et VAE	

Critères en lien avec la valeur professionnelle

- Critères appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Manière de servir	A partir du compte rendu d'entretien professionnel
Comportement, respect des obligations	Attention : Le fait d'établir un critère qui permet d'exclure un agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire serait illégal A inclure dans l'appréciation de la manière de servir sur la base de l'entretien professionnel
Expérience sur le poste	Ancienneté sur le poste Maîtrise des missions du poste
Capacités managériales	Organisation du travail de l'équipe Prévention et gestion des conflits Qualité du travail collectif
Expertise	Niveau élevé de compétence ou de connaissance reconnu dans un domaine donné

- Autres critères possibles :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Capacités d'adaptation aux missions / à évoluer vers un poste à responsabilités	Prise en charge de nouvelles missions suite à une réorganisation interne Capacité à former et encadrer des agents (tutorat) Remplacement d'un supérieur

Critères en lien avec les fonctions exercées

- Critères appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Adéquation grade d'accueil / poste occupé	Peut aussi permettre d'accompagner une évolution vers un poste à responsabilité
Régularisation d'un décalage grade / poste occupé	
Niveau de responsabilité – place dans l'organigramme	
Management d'équipe	Nombre d'agents encadrés Profil(s) et métiers des agents encadrés Animation d'une équipe de cadres intermédiaires
Gestion de budget	Préciser ce que recouvre ce critère : responsabilité administrative, gestion comptable, préparation et suivi budgétaires, suivi de marchés...
Pilotage de projet	Type de projet Complexité (enjeux, acteurs, budget...)
Usure professionnelle / risques professionnels	Activités révélant un niveau de risque élevé malgré l'application de mesures de prévention adaptées (évaluation des risques pro.) Poste avec un risque d'usure professionnelle important (TMS, postures de travail) justifiant un accompagnement vers une évolution pro (ex : ATSEM vers agent de maîtrise)

- Autres critères possibles :

Critères	Précisions – Déclinaisons
Technicité particulière du poste	Diplôme ou certification nécessaire sur le poste Compétence particulière requise sur le poste
Emploi polyvalent	Nécessitant de mobiliser plusieurs compétences en autonomie Plutôt adapté dans les petites collectivités Critère qui peut être privilégié sur les emplois de catégorie C
Conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel	Déplacements fréquents Itinérance Travail en soirée ou le WE Travail en zone sensible

III - LE POUVOIR D'APPRECIATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

Outre tous les critères définis ci-dessus, l'autorité territoriale garde le pouvoir d'appréciation finale sur les situations et **peut, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, déroger aux lignes directrices de gestion.**

Les LDG fixent **un cadre**, une feuille de route mais **ce ne sont pas des règles impératives** qui s'imposent à l'autorité territoriale.

L'autorité compétente **doit toujours pouvoir apprécier de manière circonstanciée chaque situation individuelle**, et cela doit ressortir de la rédaction de chaque décision.

Les éléments d'appréciation suivants sont donnés à titre indicatif, **ils ne doivent pas figurer dans les lignes directrices de gestion.**

Eléments d'appréciation en lien avec le contexte de la collectivité

- Appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Eléments d'appréciation	Précisions – Déclinaisons
Contraintes budgétaires	
GPEC	Prévisions de départs à la retraite et besoins de recrutement - montées en compétence – mobilités internes
Répartition équilibrée des avancements et promotions entre les services, filières, catégories	

- Autres éléments d'appréciation possibles :

Eléments d'appréciation	Précisions – Déclinaisons
Projet politique de la collectivité	Valorisation de certains profils Réorganisations, restructurations Mise en place de nouveaux outils, méthodes, procédures

Eléments d'appréciation en lien avec la situation de l'agent

- Critères appliqués par les collectivités affiliées au CDG38 :

Eléments d'appréciation	Précisions – Déclinaisons
Depuis quand l'agent est promouvable	
Possibilités d'évolution de carrière restantes	
Bénéfice récent d'un avancement ou d'une promotion	Il est plutôt conseillé de valoriser le fait de préparer-passer des concours et examens

IV - LE CONTROLE DU JUGE SUR LA LEGALITE DES CRITERES

Dans le domaine de l'avancement, l'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle peut établir des critères pour l'avancement.

Lors de son contrôle, le juge s'assure que les critères pris en compte permettent **d'évaluer effectivement la valeur professionnelle des agents**.

- Ce n'est pas le cas de l'âge et de l'ancienneté :

Ces critères **ne peuvent être utilisés que pour départager des candidats** dont le mérite est identique (de nombreux exemples en la matière confirment cette position du juge : CE, 14 octobre 1988, n°69519 ; CE, 10 mars 2004, n°228933 ; CE, 10 février 1978, n°84868).

Le juge a la même position sur ce critère peu importe la façon dont il est décliné (ancienneté dans la fonction publique, sur le poste, ou sur le grade).

- Le juge a également censuré :

Le fait de **conditionner** l'inscription sur la liste d'aptitude à la **réussite de tests psychotechniques et d'un examen professionnel** (CAA Nantes, 15 février 2001, n°97NT01101).

Le fait d'opérer une distinction dans les tableaux d'avancement selon **l'école d'origine des agents** (en l'espèce, ceux issus de l'ENA et les autres). Le juge a estimé qu'en faisant ainsi, l'employeur prenait un autre critère que celui tiré du mérite et de la valeur professionnelle des agents concernés (CE, 25 octobre 1996, n°123852).

L'utilisation de **l'opinion politique** comme critère pour départager des agents (CE, 24 avril 1963, Sieur Durrieu).

L'utilisation d'un **critère unique** (en l'espèce, la notation) pour apprécier le mérite des agents (CE, 21 janvier 1994, n°125408)

D'une manière générale, le juge sanctionnera l'utilisation de critères qui ne sont pas directement liés au mérite ou à la valeur professionnelle des agents,

V - ANNEXES

- 1- Schéma de l'avancement de grade
- 2- Schéma de la promotion interne

Schéma de l'avancement de grade

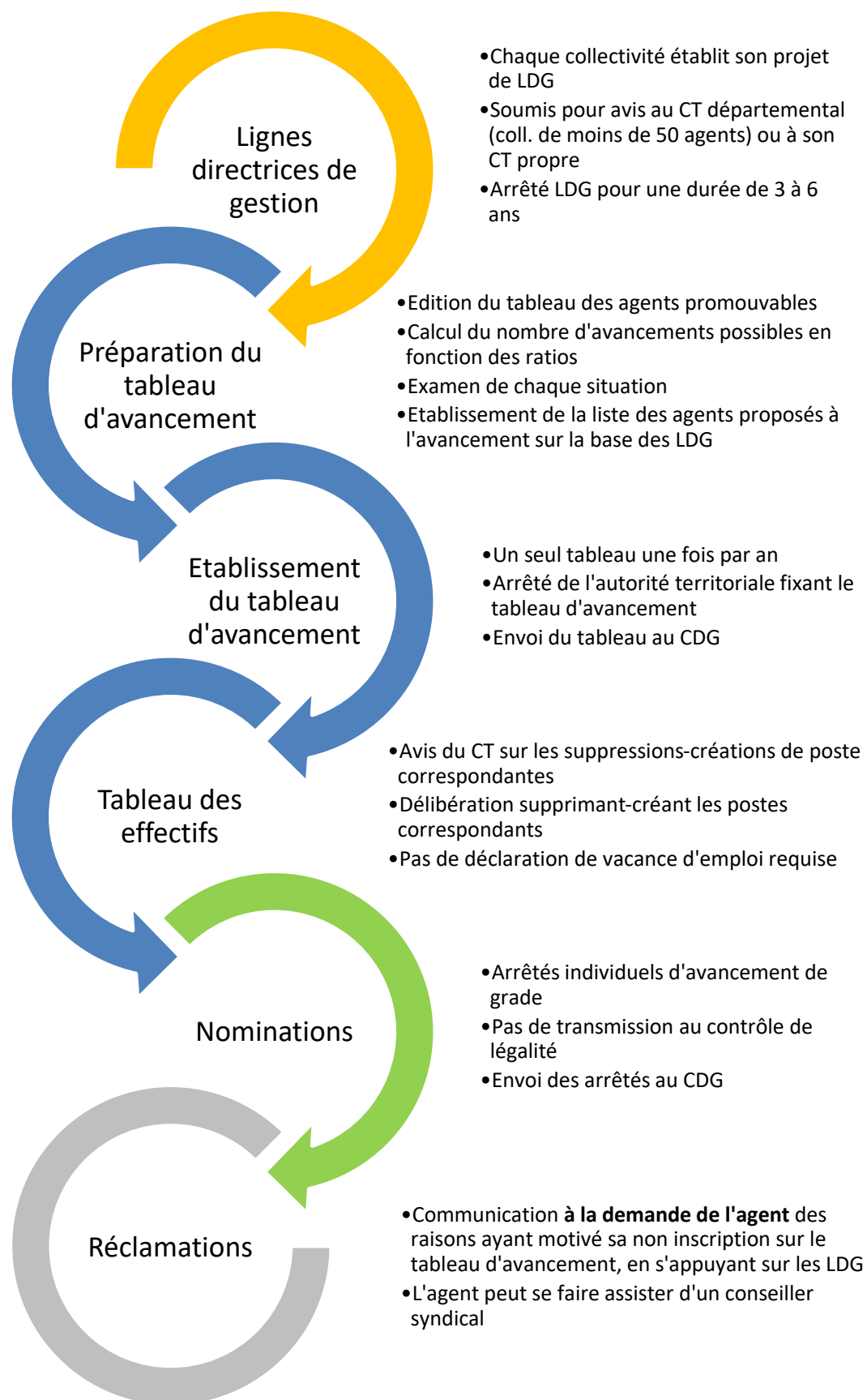


Schéma de la promotion interne

