

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

REUNION DU 10 JUIN 2024

RAPPORT POUR AVIS

REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Cadre réglementaire

Innovation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les collectivités territoriales ont, depuis le 1er janvier 2021, l'obligation de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les lignes directrices de gestion viennent fixer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de notre collectivité. Elles explicitent et détaillent la politique RH promue par le Conseil Régional.

Rappel de contexte

Dans ce cadre, l'institution régionale a adopté ses lignes directrices de gestion par arrêté du 21 mars 2023, après la tenue de 12 groupes de travail menés avec les Organisations Syndicales et la présentation du rapport en comité technique du 11 juillet 2022 pour mise en œuvre de ces modalités au titre de l'année 2023.

Néanmoins, après une année d'application et malgré une moyenne annuelle de près de 500 promotions sur ces 4 dernières années pour 7600 agents qui remplissent les conditions statutaires, la collectivité souhaite soutenir davantage encore la promotion de ses agents en proposant une réécriture des LDG.

Trois groupes de travail se sont réunis avec les organisations syndicales et ont donné lieu à des ajustements, notamment sur les critères d'avancement et de promotion.

Public visé

- Fonctionnaires titulaires en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé et qui remplissent les conditions statutaires exigées par Décret et par comparabilité
- Aux agents contractuels bénéficiant d'un CDI

Critères de priorisation des promotions internes et avancements de grade

Application des critères par ordre de priorité

1. Critères de classement pour les avancements de grade

Les agents promouvables pour les avancements de grade sont priorisés entre eux sur le tableau d'avancement dans l'ordre des critères suivants :

- 1) Appréciation littéraire professionnelle par le n+1, manière de servir : prendre en compte l'EP n-1. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, prendre en compte celui de n-2, voire n-3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans l'appréciation professionnelle du n+1 ;
- 2) Ancienneté dans le grade ;

- 3) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent ;
- 4) Ancienneté dans le cadre d'emplois ;
- 5) Echelon ;
- 6) Ancienneté dans l'échelon ;
- 7) En cas de départage, ancienneté dans la fonction publique ;
- 8) Genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ;
- 9) En cas d'égalité parfaite, âge.

2. Critères de classement pour les promotions internes

Les agents promouvables pour les promotions internes sont classés entre eux sur la liste d'aptitude dans l'ordre des critères suivants :

- 1) Appréciation littérale professionnelle par le n+1, manière de servir : prendre en compte l'EP n-1. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, prendre en compte celui de n-2, voire n-3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans l'appréciation professionnelle du n+1 ; et notamment la valorisation du parcours de l'agent qui pourra être détaillé dans le formulaire de l'EP.
- 2) Valeur du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent
- 3) Ancienneté dans le cadre d'emplois ou de catégorie (cf tableau des critères par grade/cadre d'emplois)
- 4) Echelon et son ancienneté ;
- 5) En cas de départage, ancienneté dans la fonction publique ;
- 6) Genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ;
- 7) En cas d'égalité parfaite, âge.

La promotion interne conduit à une mobilité de l'agent inscrit sur liste d'aptitude dans l'éventualité où l'agent n'occupe pas déjà un poste correspondant à son nouveau cadre d'emplois. Le renouvellement de l'inscription sur la liste d'aptitude se réalise dans le cadre du droit commun, à la demande expresse de l'agent.

Critères généraux

La collectivité souhaite définir sa politique d'avancement de grade et de promotion interne en ajoutant aux conditions fixées par chaque statut particulier des critères internes objectifs, fondés sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Aussi, une fois les conditions statutaires remplies, l'examen de la valeur professionnelle des agents proposés à l'avancement de grade tiendra compte, quel que soit le grade concerné, des critères internes complémentaires suivants :

- ✓ **La tenue de poste telle que précisée dans le compte-rendu de l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année n-1 au sein de la Région**

Seuls les agents en tenue de poste en correspondance entre le grade et la fonction peuvent être nommés une fois les conditions statutaires et les critères internes remplis à l'appui de l'EP N-1.

Pour les agents en CLM/CLD/AT/MP, l'administration pourra étudier l'EP jusque N-3.

Dans le cadre d'une réintégration suite à congé maladie, un support d'EP pourra être demandé au manager de l'agent en dehors de la campagne.

- ✓ **La date du poste occupé**

La situation du poste occupé par l'agent est celle considérée au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude.

Exemple : Pour la campagne des avancements de grades et promotions internes au titre de l'année 2024, c'est le poste occupé au 1er janvier 2024 qui sera étudié, toute mobilité effectuée après cette date ne pourra être prise en compte qu'au titre de l'année suivante.

✓ **Le soutien et l'accompagnement des managers des agents dans le cadre de la promotion interne**

A l'appui des critères internes retenus pour les promotions internes, les managers des agents pourront prioriser le classement des agents retenus en vue d'une inscription sur les listes d'aptitude.

✓ **Les agents faisant l'objet d'une décharge syndicale à 100%**

Dans le cadre d'une promotion interne d'un agent en décharge syndicale à 100% dont le dernier poste d'affectation est rattaché à un groupe fonctionnel de catégorie inférieure, c'est le groupe fonctionnel le plus bas du cadre d'emplois visé qui sera retenu.

✓ **La réussite aux examens professionnels de l'année précédant celle d'établissement du tableau d'avancement.**

Tous les agents ayant réussi un examen professionnel sont proposés à l'avancement, sous réserve des conditions statutaires et des dispositions particulières du cadre d'emplois et sous réserve des critères internes retenus par la collectivité et notamment la manière de servir.

✓ **Valorisation du parcours des agents contractuels**

Mise en place d'examen professionnel interne Région Hauts de France pour certains avancements de grade pour permettre une comparabilité d'évolution de carrière entre les agents titulaires et les agents contractuels en CDI.

✓ **La certification d'aptitude remise à l'issue du parcours de Pass management**

La certification du parcours pass management sera valorisée pour certains avancements de grades.

✓ **L'engagement au service de la collectivité**

Les agents en détachement extérieur ne sont pas priorités pour l'avancement de grade ou la promotion interne.

✓ **Carence**

A l'exception des agents de catégories C, pour permettre un temps suffisant d'évaluation, toute personne nouvellement recrutée au sein de la collectivité, ne pourra pas bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne dans un délai de 12 mois suivant son recrutement,

Pour les agents ayant déjà bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade, un délai de carence d'une année est appliqué. En revanche, les agents lauréats d'un examen professionnel et les agents pouvant bénéficier de la promotion interne agent de maîtrise ne se voient pas appliquer le délai de carence.

✓ **La sanction disciplinaire**

Un avis complémentaire du manager de l'agent qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire toujours versée au dossier sera sollicité pour confirmer son inscription au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude.

Critères complémentaires par grade et cadre d'emplois

Cf tableau en annexe

Calendrier de mise en œuvre

Les critères révisés des LDG seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2024 jusqu'au 31 décembre 2028. Les critères retenus seront applicables pour la campagne d'avancement de grade et de promotion interne au titre de l'année 2024.