

Comité Social Territorial du 3 Octobre 2023 - point n°8

Objet : Evolution des Lignes Directrices de Gestion (avis)

I. Contexte

Conformément aux dispositions de l'article L. 413-1 du Code général de la fonction publique, la ville des Lilas a adopté depuis décembre 2020 ses lignes directrices de gestion (LDG).

L'un des volets des LDG consiste à fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et donc notamment de formaliser les critères locaux qui viennent compléter les critères statutaires pour l'accès à l'avancement de grade et à la promotion interne.

II. Les LDG applicables à l'avancement de grade

Définition de l'avancement de grade

La fonction publique territoriale est organisée en 10 filières, définissant un secteur d'activité (administrative, technique, sportive, culturelle, sociale...). Chacune de ces filières comporte plusieurs cadres d'emplois regroupés par catégorie (A, B ou C). On parle ainsi du cadre d'emplois des adjoints techniques, des attachés ou des animateurs.

Ces cadres d'emplois comportent différents grades, certains correspondant à des grades de recrutement (grade d'accès au cadre d'emplois) ou à des grades d'avancement accessibles par ancienneté et/ou examen professionnel. Des missions ou des responsabilités différentes sont attachées à chaque grade.

L'avancement de grade c'est la promotion d'un agent au grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. Il est discrétionnaire et vise à reconnaître l'investissement professionnel et l'implication des agents tout au long de leur carrière. Il dépend :

- des taux d'avancement délibérés par la collectivité qui fixent le nombre maximum d'agent·es pouvant être promus au titre de l'avancement de grade en pourcentage du nombre maximum d'agents promouvables ;
- des critères établis dans le cadre des lignes directrices de gestion.

A. Les Lignes Directrices de Gestion des Lilas pour l'avancement de grade (LDG-AG)

Taux d'avancement maintenus à 100% et critères locaux quantifiables et vérifiables.

Critères socles :

- Des critères d'exclusion :
 - o L'agent·e a reçu une sanction en cours de validité (non effacée au 1^{er} janvier de l'année du tableau) ou est concerné·e par une procédure disciplinaire en cours
 - o L'agent·e a comptabilisé une durée d'absences (toutes causes hors maternité) supérieure ou égale à 3 mois sur l'année du tableau d'avancement, au moment de l'étude des avancements de grade
 - o L'agent·e est présent·e dans la collectivité depuis moins d'1 an au 1^{er} janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement.
- Manière de servir : 8 sous critères permettant l'attribution d'un maximum de 15 points :
 - o Moins de 4 sous-critères validés => seuil éliminatoire, l'agent·e ne peut être proposé·e pour l'année en cours.
 - o entre 4 et 5 inclus => 5 points attribués
 - o entre 6 et 7 inclus => 10 points sont attribués
 - o 8 validés => 15 points sont attribués
- Critères complémentaires permettant l'attribution d'un maximum de 50 points
 - o Fonctions supérieurs au grade détenu => 15 points

- Valorisation de l'accès au grade détenu :
 - Concours => 10 points
 - Examen professionnel => 5 points
- Ancienneté effective dans le grade détenu
 - < à 5 ans => 0 Point
 - = ou > 5 ans & < 10 ans => 5 points
 - = ou > 10 ans & < 25 ans => 10 points
 - = ou > à 25 ans => 15 Points
- Ancienneté dans la collectivité
 - < à 10 ans => 1 Point
 - > 10 ans & < 20 ans => 3 points
 - 20 ans et + => 5 points
- Prise en compte des formations (hors formations obligatoires, préparations concours & examens) critère apprécié au 1er janvier de l'année du tableau sur la base des 3 années précédentes (4 depuis le période COVID) => 1 point par jour de formation dans la limite de 5.
- Seuil d'éligibilité à l'avancement de grade fixé à 30 points sur 65.
- Une dérogation possible : pas d'application des critères locaux aux agent·es ayant formulé leur demande de retraite pour l'année suivante (exception faite de ceux remplissant l'un des critères éliminatoires).

B. Les limites relevées

Des critères à mieux prendre en compte

- L'absence de cadencement : nécessité de définir à quel rythme un·e agent·e est susceptible de prétendre à un nouvel avancement de grade après une inscription au tableau d'avancement annuel.
- Il doit être tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois concernés par l'avancement de grade (L. 132-10 du Code général de la fonction publique).
Ce qui se traduit à minima par le fait de mettre en place, au moment de la campagne d'avancement annuel un indicateur précisant « la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les fonctionnaires inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ».
- Manque de clarté sur le grade maximal pouvant être atteint en fonction du poste occupé pour les emplois de catégorie A et B, le calibrage du poste se limitant à la catégorie ou au cadre d'emplois ouvert.

Les effets pervers de certains critères

- Constat d'une difficulté de passage de l'avancement de grade de l'échelle C1 à l'échelle C2 (premier grade à principal de 2^{ème} classe), certains agents étant promouvables depuis déjà dix ans.
- Le critère de l'accès au grade détenu : dans les faits, ces points ne peuvent jamais être attribués aux agent·es occupant un emploi de l'échelle C1 accessibles sans concours ni examen professionnel. Ainsi, ces agent·es partent systématiquement avec un manque de 5 à 10 points par rapport aux autres.
- Le critère de la formation : malgré une politique de formation dynamique et volontariste, un attachement à assurer un accès à la formation pour tous, certain·es agent·es partent moins facilement en formation que d'autres, notamment les fonctions correspondant aux premiers groupes de cotation du régime indemnitaire.

La ville souhaite conserver la valorisation de l'engagement en formation des agent·es mais il est nécessaire de réviser le poids de ce critère afin qu'il ne soit moins bloquant.

- Le rapport ancienneté dans le grade/ancienneté dans la collectivité : les agent·es sont de plus en plus nombreux à effectuer plusieurs années en tant que contractuels avant d'intégrer le statut.

Or à moins de 5 ans d'ancienneté dans le grade aucun point n'est attribué et à moins de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité c'est 1 seul point qui est attribué.

C. Propositions d'évolution des Lignes Directrices de Gestion – Avancement de grade

Suppression du critère du mode d'accès au grade pour les agents de l'échelle C1 (accessible sans concours).	Nombre de points différencié en C1 : total de 55 points et nécessité d'atteindre un plancher de 25 points pour pouvoir bénéficier de l'avancement de grade.
Révision de la pondération du critère de la formation	Diminution de 2 points – le nombre de jours de formation étant pris en compte sur les 3 années précédant l'élaboration du tableau d'avancement.
Révision de la pondération du critère de l'ancienneté dans le grade afin de valoriser des anciennetés	Augmentation de 2 points du critère ancienneté dans le grade afin de valoriser des agents ayant une ancienneté inférieure à 5 ans. - < 5 ans : 2 points - Entre 5 et 9 : 7 points - Entre 10 et 24 : 12 points - 25 et plus : 17 points
Déblocage de l'avancement de grade pour les agents de l'échelle C1	Plus d'application de critères au bout de 16 ans d'ancienneté dans le grade et possibilité d'accès systématique à l'avancement de grade sous réserve toutefois du respect des critères d'exclusion et de la validation de la manière de servir (au moins 4 critères validés).
Ajout d'un critère de durée minimum entre deux avancements de grades.	Minimum de 5 ans (soit 4 années blanches de tableau d'avancement) sans examen professionnel. Réduction à 3 ans (2 années blanches de tableau d'avancement) en cas d'obtention d'un examen professionnel permettant l'avancement de grade.

Parallèlement il est proposé également :

- de préciser le calibrage des postes qui ne devra plus seulement préciser la catégorie cible mais également le grade maximum pouvant être atteint sur le poste pour les emplois de catégorie A et B ;
- d'ajouter la mention de la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau (conformément à l'article L. 132-10 du CGFP).

III. Le cas particulier de la promotion interne

A. Les limites relevées

La promotion interne désigne le passage d'un cadre d'emplois à un autre. Elle implique généralement le changement de catégorie sauf dans le cas de la promotion interne d'Agent de

maîtrise qui se fait au sein de la catégorie C, la filière technique étant la seule à comporter deux cadres d'emplois distincts en catégorie C.

Au niveau local il n'a pas été retenus de critères complémentaires permettant de déterminer un seuil d'éligibilité à la PI. Toutefois, des critères d'exclusion ont été définis :

- Ne sont proposés auprès du CIG que les agent·es qui occupent d'ores et déjà des fonctions permettant la nomination sur le cadre d'emplois d'accueil (fonctions conformes au statut particulier)
- Ne sont pas proposés les agent·es qui n'ont pas reçu un avis favorable de leur hiérarchie
- Ne sont pas proposés les agent·es qui sont sous le coup d'une sanction en cours de validité.

Ces critères sont globalement adaptés et pertinents.

Des revendications sont toutefois remontées en ce qui concerne la promotion d'Agent de maîtrise, seule promotion interne au sein d'une même catégorie (de C à C).

La question concerne aujourd'hui l'ensemble des agent·es relevant du cadre d'emplois d'Adjoint technique et ceux·celles relevant du cadre d'emplois d'ATSEM, soit environ 185 titulaires.

Selon le statut particulier d'Agent de maîtrise et le principe retenu par la Ville, seuls les agents occupant des fonctions d'encadrement ou de contrôle de chantier/d'opérations de travaux sont éligibles à la promotion interne.

B. Proposition

Les LDG retenues pour la promotion interne sont pertinents et n'ont pas de raison d'être modifiés de manière global. Il est toutefois précisé que les agents de catégorie C occupant des postes calibrés en catégorie B de la filière technique pourront être proposés à la promotion interne d'Agent de maîtrise et ce même s'ils n'occupent pas des fonctions d'encadrement.

Il est par ailleurs proposé de redéfinir le calibrage des postes pour certains métiers dont la technicité et la qualification nécessaire, le niveau d'autonomie attendu et le degré de responsabilité assumé justifient une ouverture sur le cadre d'emplois d'Agent de maîtrise.

Postes	Service/Direction	Nouveau calibrage
ATSEM	Pôle ETE / Direction Education et Enfance	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Agent·e de maintenance des bâtiment	Service Ateliers / Direction des bâtiments	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Agent·es polyvalent·es de voirie	Service Propreté et Voirie / Direction des Espaces Publics	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Imprimeur·se - reprographe	Direction de la Communication	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Adjoint au Chef de service des Espaces verts	Service Espaces verts / Direction des Espaces Publics	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Adjoint au Chef de service Propreté urbaine	Service Propreté Voirie / Direction des Espaces Publics	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)
Adjoint au Chef de service Stationnement	Service Stationnement / Direction de la	Adjoint technique (tous grades) Agent de maîtrise (tous grades)

	Tranquillité Publique	
--	--------------------------	--

Ce nouveau calibrage sera intégré aux fiches de postes concernées d'ici à l'élaboration du tableau d'avancement 2023.

Il est proposé au Comité social territorial d'approuver les nouvelles lignes directrices de gestion.