



Comité Social Territorial du 27 mars 2024

Dossier 7 : DRH – Lignes directrices de gestion (LDG) – Evolution en matière d'avancement de grade

I. Présentation

L'avancement de grade constitue pour un fonctionnaire une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, à distinguer de la promotion interne qui permet de changer de cadre d'emplois ou de catégorie.

Il a lieu, de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur suite à un choix de l'administration.

Les conditions d'avancement sont fixées par les statuts particuliers, avec des conditions relatives à l'ancienneté et à la durée de services effectifs variant selon les grades.

De plus, des ratios et des lignes directrices de gestion (LDG) doivent être fixés localement.

Ces ratios peuvent être fixés entre 0 et 100% ; l'organe délibérant ayant toute liberté pour déterminer les taux applicables.

La collectivité a ainsi déterminé des **ratios** correspondant au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus (délibération n°2015-061 du 26 juin 2015).

Le ratio unique pour toutes les filières et cadres d'emplois est actuellement fixé à **70%**, et porté à **100%** dans deux cas :

- . Pour les avancements du premier au deuxième grade de tous les cadres d'emploi de la catégorie C
- . Si pour un avancement donné, un agent est seul promuable dans son grade.

Ensuite, l'autorité territoriale sélectionne les fonctionnaires dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle justifient la possibilité d'accès au grade supérieur (article L522-18 CGFP).

Un classement est établi entre les agents promouvables appartenant à un même grade, selon les **critères de gestion** définis par la collectivité dans le cadre des LDG, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique.

Les critères actuels, qui ont été soumis à l'avis du comité technique du 2 décembre 2020, sont issus d'une transposition de l'existant ; ces critères ont été déterminés dans le cadre d'un processus de concertation avec les organisations syndicales, entre 2013 et 2018.

Établies pour la période 2021-2026, les LDG peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une **révision en cours de période**.

A la demande de la Direction générale, un travail a été engagé à mi-parcours pour partager les règles relatives à l'avancement de grade et construire des propositions d'évolution avec plusieurs **objectifs** :

- **Garantir la transparence et l'équité du cadre** pour la prise en compte de la valeur professionnelle des agents (notamment, objectiver les critères et corriger les limites de notre système actuel) ;
- **Simplifier le cadre de gestion**.

II. Méthode

Deux ateliers ont été organisés au niveau du Comité de direction les 26/09 et 17/10/2023, complétés par un travail en intersession visant à recueillir l'expression de chacune des directions (directeurs et responsables de service) sur différentes thématiques : ratios, critères bloquants, place de l'examen professionnel, critères bloquants, critères classant et pondération associée.

En parallèle, des rencontres ont été organisées, en 2023, avec les organisations syndicales, en amont du CST :

- 19/09 : Rencontre 1 (présentation démarche)
- 04/10 : Remise des propositions des organisations syndicales
- 18/10 : Rencontre 2 (discussion et analyse)
- 06/11 : Rencontre 3 (restitution arbitrages)

III. Propositions d'évolution basées sur les regards croisés de la fonction RH, des organisations syndicales et des directions

Il est proposé de fixer un ratio unique à 100%, assorti d'un avis hiérarchique favorable.

>> L'appréciation de la valeur professionnelle reposera uniquement sur la **proposition motivée formulée par le responsable hiérarchique** ; sans être associée à un système de notation, le classement des agents ayant obtenu un avis favorable n'étant plus nécessaire.

>> Cet avis est actuellement présenté sous forme de deux appréciations littérales (valeur professionnelle de l'agent et comportement de l'agent / capacités de l'agent à évoluer au grade supérieur) et conclu par un avis final avec quatre niveaux (défavorable ; réservé / favorable/ très favorable).

Il est proposé de développer et d'affiner l'avis hiérarchique avec **une grille de critères et le maintien d'une appréciation littérale**, tout en limitant l'avis final à **favorable ou défavorable**. Comme actuellement, ce dernier sera bloquant y compris en cas de réussite à un examen professionnel.

Les autres critères de gestion et le barème associé sont supprimés :

- **Ancienneté** : dans la fonction publique (1 à 6 pts, 1 pt par tranche de 5 ans) et dans le grade (1 à 19 pts, 1 pt par an)
- **Examen professionnel** : admission (25 pts) – admissibilité (15 pts) – Effort de le passer (5 pts)
- **Responsabilité managériale** : unité (2,5 pts) / pôle (5 pts) / service (10 pts / direction (15 pts)
- **Obtention d'un concours ayant permis l'accès au cadre d'emploi** (5 pts)

Comme actuellement, le ratio ne pourra être effectif pour certains cadres d'emplois soumis à des conditions spécifiques fixées règlementairement :

- **Pour la catégorie B**, il existe une **clé de répartition** liant les 2 voies d'accès (ancienneté / examen ; avec minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies). Par exemple, l'obtention d'un examen professionnel par un agent permet de favoriser son propre avancement et ouvre la voie d'une promotion à l'ancienneté pour 3 autres agents dans un grade. Une dérogation est possible avec une nomination unique à l'ancienneté qui peut n'être utilisé qu'1 fois pendant 3 ans. En conséquence, en l'absence de promuvable à l'examen professionnel et lorsque la dérogation a déjà été utilisée, aucune nomination n'est possible.

- **Pour les cadres d'emploi des attachés et ingénieurs**, il existe un **taux de répartition** : le nombre d'agents pouvant être promus au grade terminal « hors classe » ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. Une dérogation existe également. **Considérant ce taux de répartition limitant les possibilités d'avancement**, l'exigence d'une fonction managériale de directeur ou directeur général resterait priorisée pour ces 2 cadres d'emploi.

>> Le critère facultatif actuellement bloquant durant deux années pour l'accès à un grade terminal est en revanche supprimé pour :

- Les autres cadres d'emploi de la catégorie A

Exemple : pour avancer de bibliothécaire à bibliothécaire principal, il faut actuellement être directeur ou attendre 2 ans.

- Tous les cadres d'emploi de la catégorie B, pour lesquels il est actuellement exigé a minima l'exercice d'une fonction de responsable d'unité ou chargé de coordination.

Il est également proposé la suppression d'un autre critère bloquant : un délai carence de 3 ans entre 2 promotions.

Les finalités poursuivies :

- L'évolution de la formalisation de l'avis hiérarchique et le passage à un système binaire via l'avis bloquant vise à permettre un déroulement de carrière transparent et améliorer la lisibilité de la procédure, pour les agents comme les encadrants. Il s'agit de passer de la logique actuelle de priorisation entre agents méritants à une logique de blocage des agents considérés comme démeritants, impliquant une plus forte responsabilisation des encadrants ;

- Un ratio unique à 100% et la suppression de plusieurs critères bloquants ont pour objectif de favoriser un déroulement de carrière linéaire dès lors que la valeur professionnelle de l'agent est avérée. Il s'agit d'utiliser la marge de manœuvre liée à la liberté de fixation du ratio en matière d'avancement de grade comme leviers de reconnaissance des agents et d'attractivité de la collectivité.

Le comité social territorial est saisi pour avis sur les évolutions des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade pour les agents de la Ville et du CCAS, qui doit faire l'objet d'un vote lors :

- Du Conseil municipal du 15 avril 2024 pour la Ville
- Du Conseil d'administration du 16 avril 2024 pour le CCAS



Direction des
ressources
humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE

2024-2026

Hôtel de ville
BP 50167
44802 Saint-Herblain
Cedex
Tél. 02 28 25 20 00
www.saint-herblain.fr

I. Avancement de grade

A. Généralités

Définition :

Possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il a lieu, de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur suite à un choix de l'administration. Il existe cependant des exceptions à cette règle lorsque les statuts particuliers prévoient des possibilités d'avancement plus rapides par voie d'examen professionnel.

Fonctionnaires éligibles :

- Titulaires à temps complet (temps plein ou temps partiel) ou non complet,
- En position d'activité ou de détachement quand cela est prévu par les textes réglementaires.

L'avancement de grade a lieu :

- Soit au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents
- Soit par la voie d'examen professionnel

B. Conditions d'accès à l'avancement de grade

1. Conditions statutaires

Les statuts particuliers des cadres d'emplois fixent des conditions à remplir qui peuvent varier d'un grade à un autre.

- **Date à laquelle les conditions doivent être réunies**

En l'absence de dispositions dans les statuts particuliers :

- Les conditions personnelles doivent être remplies dans le courant de l'année d'avancement. Dans le cas où l'agent remplirait les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions sont remplies.
- Les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'inscription au tableau d'avancement.

L'examen professionnel n'a pas de durée de validité.

- **Ancienneté**

Les statuts particuliers fixent des conditions minimales à remplir.

Il s'agit la plupart du temps d'une ancienneté minimale dans un échelon déterminé, dans le grade d'origine ou dans le cadre d'emplois.

- **Services effectifs**

Cette notion recouvre toutes les situations du fonctionnaire en position d'activité dans la fonction publique territoriale, sauf exceptions particulières prévues par les textes. Par exemple, dans certains cas, la disponibilité permet de continuer à bénéficier à l'intégralité de ses droits à avancement pendant cinq ans (congé parental, disponibilité pour élever un enfant, exercice d'une activité professionnelle).

Pour les services effectués dans un emploi à temps non complet, ils sont pris en compte soit pour leur totalité, soit au prorata, selon que la durée de service afférant à cet emploi est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce palier.

2. Détermination des conditions particulières à chaque collectivité

- **Ratio d'avancement de grade**

Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées, appelé « ratio ». Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Les ratios constituent le nombre de promotions maximales pouvant s'appliquer pour un grade donné.

Le ratio est porté aujourd'hui porté à 100% pour toutes les filières et cadres d'emplois de la collectivité.

Pour les agents remplissant les conditions d'avancement, un classement entre les agents appartenant à un même grade est établi selon des critères de gestion définis par l'autorité territoriale.

- **Critères de gestion pour l'examen des avancements**

En plus des conditions statutaires, la Ville de Saint-Herblain a fixé des critères pour classer les agents promouvables.

L'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience repose sur l'avis hiérarchique détaillé par sous-critères (compétences / comportement / capacité à évoluer au grade supérieur) et assorti d'une appréciation littérale.

Cet avis peut être favorable ou défavorable.

L'avis défavorable est bloquant, y compris en cas de réussite à un examen professionnel.

- **Cas particuliers**

Le ratio ne peut pas être effectif pour certains cadres d'emplois soumis à des conditions spécifiques fixées règlementairement.

D'une part, pour la catégorie B, il existe une clé de répartition liant les 2 voies d'accès (ancienneté / examen ; avec minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies). Par exemple, l'obtention d'un examen professionnel par un agent permet de favoriser son propre avancement et ouvre la voie d'une promotion à l'ancienneté pour 3 autres agents dans un grade. Une dérogation est possible avec une nomination unique à l'ancienneté qui peut n'être utilisée qu'1 fois pendant 3 ans. En conséquence, en l'absence de promouvable à l'examen professionnel et lorsque la dérogation a déjà été utilisée, aucune nomination n'est possible.

D'autre part, pour les cadres d'emploi des attachés et ingénieurs, il existe un taux de répartition : le nombre d'agents pouvant être promus au grade terminal « hors classe » ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. Une dérogation existe également.

Considérant ce taux de répartition limitant les possibilités d'avancement, l'exigence d'une fonction managériale de directeur ou de directeur général resterait priorisée pour ces deux cadres d'emploi