



Lignes directrices de gestion

Ligne Directrice de Gestion n°4-1 :

Le parcours professionnel : la promotion en 2021

Avis du CTE du 25 mars 2021

Il convient ici de donner aux agents **plus de visibilité** sur l'évolution de leur carrière et les pratiques de gestion interne en la matière, dans un **objectif de transparence, partagé avec les partenaires sociaux**.

Concrètement, il s'agit de définir d'une part, les critères d'arbitrage en termes de nomination des agents à un grade supérieur suite à un avancement de grade, et d'autre part les critères d'accès à un poste de responsabilité d'un niveau supérieur.

La présente LDG n° 4-1 s'intéressera aux règles de promotion adoptées par l'établissement **pour 2021** ; elle sera donc **une LDG de transition** qui n'aura pas vocation à perdurer, du fait de la disparition de la note, et sera par conséquent remplacée par la LDG n° 4 pour les années suivantes.

Public concerné

Agents titulaires de la fonction publique.

Objet

La Ligne Directrice de Gestion n°4-1 fixe, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les **critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade pour 2021**.

Durée

La Ligne Directrice de Gestion n°4-1 fixant les orientations et critères en matière de promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix est élaborée pour l'année 2021.

Elle fera l'objet d'une nouvelle rédaction pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022, date à laquelle toute référence à une notation chiffrée sera caduque.

Par ailleurs, les critères définis dans le Règlement Intérieur des Commissions Administratives Paritaires Locales en matière de promotion et de valorisation des parcours reprenant les orientations et les critères généraux pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix sont reconduits sur l'année 2021 pour l'ensemble des promotions hors changement de métier ou de missions, compte tenu de la référence faite à la note 2020.



Dispositions relatives au tableau d'avancement

Les critères d'avancement de grade définis dans le Règlement Intérieur des Commissions Administratives Paritaires 2019-2022 sont reconduits, au titre de l'année 2021, pour l'ensemble des grades de toutes catégories ne comportant pas de changements de missions dans l'exercice des fonctions (Ex : ASH Q 1^{er} grade à ASH Q 2^{ème} grade ; AS de Classe normale à AS de Classe principale) :

Avancement de grade au 1^{er} janvier de l'année N

L'avancement de grade proposé, par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement** : tous les agents remplissant les conditions de grade et d'ancienneté requises par les statuts particuliers au 31/12 de l'année N-1 doivent figurer sur le tableau.

Les agents sont classés par total de points obtenus en additionnant **l'âge, l'ancienneté dans la fonction publique, l'ancienneté dans le grade, les deux dernières notes.**

En cas d'égalité de points, priorité à :

1. l'âge
2. l'ancienneté dans le grade
3. la note

L'évaluation du cadre hiérarchique est prise en compte, notamment dans l'optique de départager des agents également promouvables.

Il est précisé qu'une note administrative n'est pas prise en compte dans le calcul du total des points ; elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la note moyenne du grade.

Lors d'un reclassement statutaire, il est précisé dans les textes si la reprise de l'activité professionnelle dans le précédent grade est intégrée dans le grade de reclassement. Dans l'affirmative, le classement de l'agent sur le tableau intègre cette disposition.

Lorsqu'une reprise de travail d'un agent a été organisée, pour des raisons de santé ou d'autres motifs (convenances personnelles), sur un poste aménagé et/ou sur des fonctions différentes de celles du grade de l'agent, sans reclassement statutaire (si celui-ci est possible et pourrait être cohérent), la promotion au grade supérieur ne fera pas l'objet d'une décision administrative favorable, et ce afin de ne pas pénaliser les agents inscrits au tableau d'avancement et qui exercent les fonctions du grade de manière effective.

Ex. un aide-soignant de classe normale réaffecté sur un poste administratif ne pourra accéder à la classe supérieure du grade d'aide-soignant. Un reclassement statutaire devra alors être envisagé par l'agent pour prétendre à une évolution de carrière intégrant l'adéquation du grade aux fonctions exercées (=> voir aussi LDG n°6 sur la politique de reclassement).

Ces agents sont toutefois obligatoirement inscrits au tableau d'avancement de leur grade, mais l'avis du cadre hiérarchique n'est pas sollicité.

La Direction des Ressources Humaines transmet aux représentants du personnel l'ensemble des tableaux d'avancement, ainsi que les décisions individuelles prises à l'issue de l'examen de ces tableaux.



Dispositions relatives aux concours, aux examens professionnels et aux postes au choix

Des concours ou des examens professionnels pourront être organisés, et/ou des postes dits « au choix » sollicités via la computation départementale, sur proposition des directions fonctionnelles, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la base :

- D'une étude de la structure des effectifs en place dans le service concerné ;
- D'un organigramme « cible » des fonctions et des grades de ce même service ;
- De l'adéquation des grades aux métiers exercés par les agents de manière effective ;
- De la valorisation des compétences et de la technicité acquises par ces mêmes agents.

Ces dispositifs font l'objet d'une communication aux représentants du personnel lors des séances du Comité Technique d'Etablissement.