

Rapport du Président

Séance publique du
lundi 31 mai 2021
N° CD-2021-5-8-5

8^{ème} Commission

Commission de l'efficacité financière et de la performance administrative

Service instructeur

Service gestion statutaire et rémunération

Service consulté

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION - PROPOSITION DE RATIOS D'AVANCEMENT

Résumé : En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales ont l'obligation de définir des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne, dans lesquelles s'inscrit l'obligation de délibérer sur les ratios d'avancement mis en œuvre au sein de la collectivité instaurée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Le présent rapport a pour objet de présenter les différentes propositions de ratios d'avancement à mettre en œuvre dès la campagne d'avancement 2021.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG), ayant pour objet d'élaborer une stratégie pluriannuelle et globale de pilotage des ressources humaines.

Corrélativement à la suppression des compétences des commissions administratives paritaires en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021, les LDG doivent, notamment, fixer les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG sont définies à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines, sont fixées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

En application de ces dispositions « *les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations*

générales en matière de promotion et de valorisation des parcours », dans l'objectif de permettre une plus grande lisibilité des agents sur leur carrière et les pratiques de gestion interne.

Les LDG sont établies par arrêté de l'autorité territoriale pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années, après avis du Comité technique (à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, après avis du Comité social territorial). Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Dans ce contexte, les LDG relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ont pour objectif notamment de fixer les critères à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion interne. S'y rajoute l'obligation pour les collectivités, instaurée par la loi n° 2007- 209 du 19 février 2007, qui a modifié l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de déterminer des ratios d'avancement de grade.

En application de l'article susmentionné, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un d'avancement de grade au sein de leur cadre d'emplois est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. La détermination de ce taux de promotion est de la compétence de l'assemblée délibérante après avis du comité technique.

Ce dispositif peut également être mis en œuvre pour certains avancement d'échelon particuliers, dès lors que le statut particulier du cadre d'emplois concerné le prévoit.

Les ratios d'avancement proposés ont été déterminés en tenant compte des ratios fixés par filière par délibération antérieurement au 1^{er} janvier 2021 et des statistiques d'avancement de grade établies au titre des années 2017 à 2019.

S'agissant de l'ensemble des filières, à l'exclusion de la filière médico-sociale, les ratios proposés sont les suivants :

- Catégorie A + : ratio d'avancement de 50%
- Catégorie A : ratio d'avancement de 50 %
- Catégorie B : ratio d'avancement de 50%
- Catégorie C : ratio d'avancement de 75 % pour le premier grade d'avancement et 60% pour le second grade d'avancement ; ratio d'avancement de 55% pour l'avancement au grade d'agent de maîtrise principal.

Pour la filière médico-sociale, les ratios d'avancement de grade proposés sont :

- Pour le cadre d'emplois des médecins : ratio d'avancement de 100%, dans la mesure où le métier de médecin est en grande tension, faisant face à des difficultés de recrutement,
- Pour l'ensemble des autres cadres d'emplois : ratio d'avancement de 50%.

En ce qui concerne l'avancement à l'échelon spécial des grades d'administrateur général, d'attaché hors classe, d'ingénieur hors classe, et à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général, les ratios d'avancement proposés sont de 50%.

Il est proposé, dans l'hypothèse où, par l'effet du pourcentage déterminé, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, de retenir l'entier supérieur.

Les propositions de ratios d'avancement de grade et d'avancement à un échelon spécial ou à une classe exceptionnelle ont été soumis à l'avis du comité technique le 18 mai 2021.

Les tableaux joints en annexe listent d'une part l'ensemble des propositions de ratios d'avancement de grade par filière et cadre d'emplois, et d'autre part les propositions de ratios d'avancement à un échelon spécial ou à une classe exceptionnelle pour les cadres d'emplois concernés.

Les ratios d'avancement proposés seront mis en application à partir de la campagne d'avancement de grade et de promotion interne 2021, et pour une durée maximale de 6 ans, sous réserve de toute révision susceptible d'intervenir au cours de cette période.

Au vu de ce qui précède, je vous propose de :

- Décider d'adopter les ratios d'avancement de grade et ratios d'avancement à l'échelon spécial et à la classe exceptionnelle tels que détaillés dans les deux annexes jointes au présent rapport,
- Décider de les mettre en œuvre au titre de la campagne d'avancement de grade de l'année 2021, et pour une durée maximale de 6 ans, sous réserve de toute révision susceptible d'intervenir au cours de cette période.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer

Le Président



Frédéric BIERRY