



## Commission des finances et des affaires générales

### - 5 Administration générale

#### **Avancement de grade et promotion interne : modifications des ratios et évolution des critères pour 2014 et les années à venir.**

#### **Rapport n° CG/2014/27**

##### **Service Chef de file :**

Direction des ressources humaines

##### **Service(s) associé(s) :**

##### Résumé :

Formes de reconnaissance de la qualité du travail et de l'engagement des agents : modifications des ratios et évolution des critères à partir de 2014 au titre de l'avancement de grade et de la promotion interne.

Les règles d'avancement de grade et de promotion interne applicables aux agents du Conseil général constituent un axe essentiel de la politique RH de la collectivité, afin de garantir au personnel des perspectives d'évolution professionnelle attractives, tenant compte de leur valeur professionnelle et des acquis de leur expérience.

Au regard des nombreuses attentes exprimées par les agents en matière d'évolution professionnelle dans le cadre de l'enquête « Travailler ensemble au CG », de nouvelles règles sont proposées pour faire de la politique d'avancement de grade et de promotion interne un réel levier permettant de valoriser les trajectoires professionnelles des agents, développer leurs parcours de carrière et leur offrir des perspectives d'évolution au sein de la collectivité.

La loi du 19 février 2007 permet à chaque collectivité territoriale de définir ses propres ratios d'avancement de grade.

Les évolutions proposées, qui seront applicables dès la Commission administrative paritaire (CAP) de 2014, ont pour objectif de garantir davantage d'équité et de transparence dans l'attribution des avancements de grade et de promotion interne, tout en valorisant les compétences, les responsabilités et les parcours professionnels des agents au sein de la collectivité.

Elles ont été soumises à l'avis du comité technique paritaire le 17 avril 2014.

Les propositions concernent à la fois l'amélioration des ratios d'avancement de grade et l'évolution des critères d'avancement de grade et de promotion interne.

#### **a) Les ratios d'avancement de grade actuels**

Les ratios applicables à ce jour sont les suivants :

- sauf exception, ratio de 30% pour le passage « naturel » du 1<sup>er</sup> au 2<sup>ème</sup> grade pour la catégorie B et C,
- ratio de 80% en cas de réussite à un examen professionnel pour le passage au 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie B et C,
- ratios de 100% pour le passage aux derniers grades de la catégorie B,
- ratios de 100% pour le passage à tous les grades de la catégorie A.

## **b) Un élargissement des ratios d'avancement de grade pour offrir davantage de perspective de carrière aux agents**

Pour les grades accessibles par examen professionnel, tous les ratios seront portés à 100%, afin de permettre une nomination plus rapide des lauréats. Cela évitera aux agents de perdre le gain dont ils bénéficient en termes de carrière, en faisant l'effort de passer un examen professionnel plutôt que d'attendre de remplir les conditions d'ancienneté pour être proposés.

Ces ratios concernent l'accès aux grades d'adjoint administratif 1<sup>ère</sup> classe, de rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe, de technicien principal 2<sup>ème</sup> classe, d'adjoint technique 1<sup>ère</sup> classe, d'assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe, d'animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe, d'adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoint du patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe.

Concernant les cadres d'emplois de catégorie B et C ne comportant que 2 grades, le ratio d'avancement de grade du premier au second grade est porté à 50%, afin de permettre l'avancement linéaire de la moitié des agents promouvables chaque année, et de garantir à chaque agent d'avoir au moins un avancement au choix dans sa carrière.

Les cadres d'emplois concernés sont les cadres d'emplois territoriaux d'assistant socio-éducatif, d'éducateur de jeunes enfants, de technicien paramédical, d'infirmier et d'agent de maîtrise.

Tous les autres ratios demeurent inchangés.

## **c) Une évolution des critères d'avancement de grade et de promotion interne pour garantir davantage d'objectivité et de transparence**

### 1. Des principes communs pour garantir la cohérence des deux types d'avancement

Les critères d'avancement de grade et de promotion interne doivent être transparents et objectivables.

Le critère relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle est maintenu en qualité de critère principal, quel que soit l'avancement proposé. A cet égard, l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent devra se fonder essentiellement sur l'entretien annuel d'évaluation.

Il y a lieu également de bien différencier l'avancement de grade, davantage lié à l'ancienneté, de la promotion interne, qui prend en compte les responsabilités, la qualité du travail fourni, l'engagement de l'agent et son potentiel d'évolution dans un cadre d'emplois supérieur au sien.

Pour offrir davantage de perspective d'évolution de carrière aux agents tout en reconnaissant la valeur professionnelle, les ratios d'avancement seront élargis à 100% pour les agents ayant réussi à un examen professionnel et seront pris en compte dès l'année de réussite de l'agent.

### 2. Une évolution des critères applicables aux avancements de grade pour mieux reconnaître la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents

Les critères cumulatifs suivants seront appliqués :

- l'appréciation de la valeur professionnelle, fondée sur l'entretien d'évaluation
- l'ancienneté :
  - en considérant désormais l'ancienneté totale acquise dans le grade, y compris auprès d'autres employeurs (mobilités, transferts...), ce qui permet une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le déroulement de carrière,

- en appliquant la règle des 3 ans minimum d'ancienneté dans le grade, sauf pour les exceptions suivantes :
  - o agent lauréat d'un examen professionnel,
  - o agent à moins d'un an de sa retraite et ayant confirmé par écrit son souhait de départ,
  - o agent ayant bénéficié d'un changement de métier avec une prise de responsabilité significative depuis son entrée dans le grade. Cette dérogation permettra de valoriser les parcours professionnels et l'exercice de responsabilités ;
- en instaurant une « clause de sauvegarde » visant à garantir une automaticité d'accès au grade supérieur, pour les agents « largement adaptés dans leur poste » (évaluation annuelle) et ayant une ancienneté d'au moins 10 ans dans leur grade, ou de 12 ans lorsque la condition statutaire s'établit à 10 ans de services ou plus. Il s'agit de reconnaître l'engagement professionnel des agents en garantissant un avancement minimal aux agents disposant d'une ancienneté importante ;
- le calibrage du poste, auquel il pourra être dérogé dans les deux cas de figure suivants :
  - pour les agents se situant à un an de leur retraite et ayant confirmé par écrit leur souhait de départ, si le critère de l'appréciation de la valeur professionnelle est rempli ;
  - pour les lauréats d'un examen professionnel, après avoir été préalablement accompagnés par la DRH en vue d'une mobilité sur un poste calibré. A défaut de démarche de mobilité ayant pu aboutir et en l'absence de rapport hiérarchique défavorable, l'agent pourra être nommé à titre transitoire sur son poste actuel mais devra s'engager à terme dans une mobilité vers un poste calibré.

Ces deux aménagements au calibrage du poste permettront d'une part d'offrir une dernière évolution de carrière aux agents proches de la retraite, dont la valeur professionnelle a été considérée comme satisfaisante, d'autre part de valoriser les compétences des agents ayant réussi à un examen.

Les mêmes critères et principes s'appliquent au recrutement des agents suite à réussite à concours.

### 3. Une évolution des critères propres aux promotions internes visant à valoriser davantage les compétences, les responsabilités exercées et le potentiel d'évolution des agents.

Les critères suivants sont retenus pour les promotions internes :

- l'appréciation de la valeur professionnelle, qui devra être très satisfaisante et correspondre aux attendus du cadre d'emplois supérieur,
- le calibrage du poste, qui devra rester prépondérant (*sauf si réussite à examen professionnel – cf. supra*)
- les responsabilités du poste occupé par l'agent,
- les acquis de l'expérience professionnelle (*expertise, polyvalence...*) tant dans la collectivité que tout au long d'une carrière professionnelle.
- à titre subsidiaire, l'ancienneté acquise par l'agent.

La situation des agents se situant à un an de leur retraite restera examinée au cas par cas, lorsqu'ils sont proposés pour une promotion interne. La notion de calibrage du métier devra toutefois rester prépondérante, malgré la proximité de la retraite.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

*Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du Comité Technique Paritaire (CTP) du 17 avril 2014, le Conseil Général approuve :*

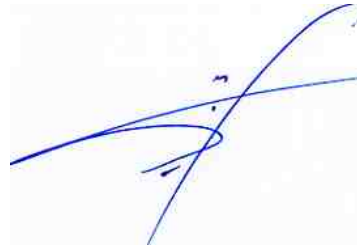
- l'évolution des ratios d'avancement de grade, conformément au tableau joint en annexe,

- l'évolution des critères d'avancement de grade et de promotion interne.

Ces dispositions seront mises en œuvre à partir de la Commission Administrative Paritaire (CAP) du 1er juillet 2014, et pour les années à venir.

Strasbourg, le 30/04/14

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Guy-Dominique Kennel.

Guy-Dominique KENNEL