

**ARRETE DU PRESIDENT**

**PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX  
AVANCEMENTS DE GRADE ET À LA PROMOTION INTERNE DE GRAND PARIS SUD  
EST AVENIR**

Le Président,

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 33-5, 39, 78-1, 79, 80 ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

**VU** le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment ses articles 13 à 20 ;

**VU** la délibération du conseil de territoire n°CT2021-4/063 du 13 octobre 2021 fixant les taux de promotion applicables aux avancements de grade au sein des cadres d'emplois des catégories A, B, C pour permettre le déroulement des carrières des lauréats aux examens professionnels, et des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle le justifient ;

**VU** l'avis favorable des représentants du personnel auprès du comité technique en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;

**VU** l'avis favorable des représentants de l'établissement auprès du comité technique en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;

**CONSIDERANT** que les lignes directrices de gestion ont vocation à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à inviter les employeurs publics à se projeter, formaliser et décliner en actions concrètes leur stratégie en matière de ressources humaines, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

**CONSIDERANT** que ces lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de l'établissement public territorial ;

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	23/11/21
Accusé réception le	23/11/21
Numéro de l'acte	AP2021-093
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc128388-AR-1-1

**CONSIDERANT** que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 susvisé qui prévoit que les lignes directrices de gestion :

- Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

**CONSIDERANT** qu'à cet égard, Grand Paris Sud Est Avenir a fait le choix de rédiger deux documents distincts ; que le présent arrêté vise à adopter les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne et d'avancements de grade ; qu'un arrêté ultérieur viendra fixer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité ;

**CONSIDERANT** que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée qui ne peut excéder six années et qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision, en toute ou partie, au cours de la période considérée ; qu'en ce qui concerne Grand Paris Sud Est Avenir, celles-ci sont établies pour une durée de six années maximum sans préjudice de la possibilité de les réviser sur cette période ;

**CONSIDERANT** que les lignes directrices de gestion visent à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité des parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières de travail, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;

**CONSIDERANT** que les lignes directrices de gestion visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés ; que le tableau annuel d'avancement de grade précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ;

**CONSIDERANT** que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel devant le comité social territorial sur la base des décisions individuelles prises durant l'année écoulée comme prévu par le décret du 29 novembre 2019 susvisé ;

**ARRETE**

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	23/11/21
Accusé réception le	23/11/21
Numéro de l'acte	AP2021-093
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc128388-AR-1-1

- ARTICLE 1** : Les orientations et les critères à prendre en compte pour les avancements de grade et les promotions internes sont fixées conformément au dispositif figurant en annexe du présent arrêté.
- ARTICLE 2** : L'avancement de grade des agents s'effectuera conformément au ratio établi par la délibération du conseil de territoire n°CT2021-4/063 du 13 octobre 2021 susvisée fixant le taux applicable aux avancements de grade au sein des cadres d'emplois des catégories A, B, C à 100% de l'effectif des agents promouvables à chacun des grades d'avancement concernés.
- ARTICLE 3** : Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du comité social territorial.
- ARTICLE 4** : Les présentes lignes directrices de gestion seront communiquées par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen à l'ensemble des agents.
- ARTICLE 5** : Les présentes lignes directrices de gestion s'appliqueront en vue des décisions individuelles prises en matière d'avancement de grade et de promotion interne à compter de la publication du présent arrêté.
- ARTICLE 6** : Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir.
- ARTICLE 7** : Ampliation du présent arrêté sera transmis à Madame la Préfète du Val-de-Marne.

Fait à Créteil, le 23 novembre 2021

Le Président,



Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	23/11/21
Accusé réception le	23/11/21
Numéro de l'acte	AP2021-093
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc128388-AR-1-1

Signé  
Laurent CATHALA

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	23/11/21
Accusé réception le	23/11/21
Numéro de l'acte	AP2021-093
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc128388-AR-1-1

# **DISPOSITIF RELATIF AUX AVANCEMENTS DE GRADE ET AUX PROMOTIONS INTERNES A GPSEA**



## Préambule

Le présent document présente les règles, les critères et les process applicables dans le cadre de l'avancement de grade et de la promotion interne à Grand Paris Sud Est Avenir, dans un souci de transparence et d'équité envers les agents et les encadrants. Il confère un certain nombre de droits aux agents et encadre le pouvoir de proposition de l'autorité territoriale.

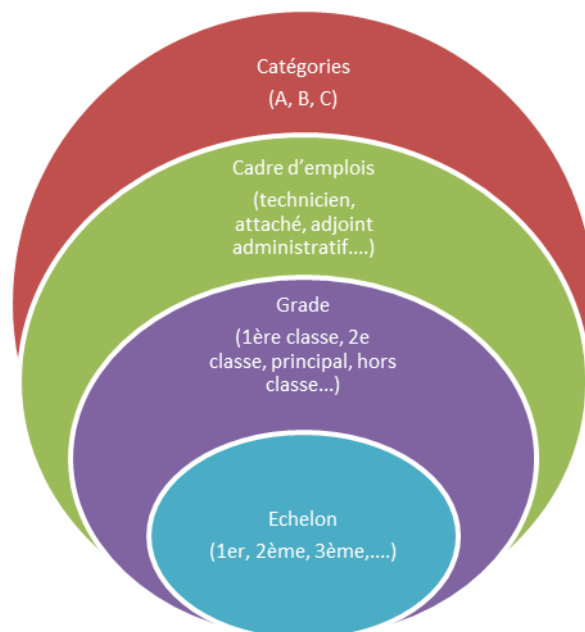
Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires et précise les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents de Grand Paris Sud Est Avenir en matière de promotion et de valorisation des parcours.

*La 1<sup>ère</sup> partie rappelle les différentes étapes de l'avancement de grade et de la promotion interne. La 2<sup>e</sup> partie expose la manière et le contenu que doit revêtir l'appréciation portée par les encadrants. La 3<sup>e</sup> partie reprend les critères internes appliqués, après application des conditions statutaires et appréciation portée par l'encadrement, pour établir la liste des agents proposés par l'autorité territoriale à l'avancement de grade et à la promotion interne.*

Pour rappel, la carrière du fonctionnaire se déroule suivant plusieurs étapes régies par le statut de la fonction publique territoriale.

Le déroulement de carrière passe à la fois par les avancements d'échelons, les avancements de grade, l'obtention d'un concours ou encore la promotion interne.

Il passe également par le changement de positions statutaires : activité (à temps plein ou partiel), détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...



*Depuis l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) en 2016 pour la catégorie B et janvier 2017 pour les catégories A et C, l'avancement d'échelon se fait à durée unique (cadencement unique). La notion de durée minimum et de durée maximum n'existe plus. Le supérieur hiérarchique n'a donc plus à émettre un avis sur l'avancement d'échelon.*

# **PREMIERE PARTIE :**

## **Le process de l'avancement de grade et la promotion interne : les différentes étapes**

Le schéma présenté en dernière page de ce document reprend les différentes étapes détaillées dans cette partie. Elles sont ici présentées en 5 séquences principales et de manière chronologique.

### **1. Les conditions statutaires**

#### **1.1. L'avancement de grade :**

##### ***Ce qu'est l'avancement de grade et ce qu'il n'est pas :***

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur ou une catégorie supérieure résultant soit d'un concours, soit d'un examen professionnel (modes de recrutements réglementaires pour l'accès à un cadre d'emplois supérieur), soit de la promotion interne (mode de recrutement dérogatoire au concours).

L'avancement de grade s'effectue après établissement par l'autorité territoriale d'un tableau annuel, établi par ordre de mérite (article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). L'ordre de mérite du tableau d'avancement est défini au regard de la valeur professionnelle de l'agent et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

L'avancement de grade est facultatif et laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer toutes les personnes figurant dans le tableau annuel. La nomination reste une faculté et non une obligation, même après réussite d'un examen professionnel. La nomination ne peut intervenir que sur un emploi vacant du grade supérieur.

##### ***Les conditions statutaires de l'avancement de grade :***

Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois énoncent les conditions que doivent remplir les fonctionnaires titulaires pour être proposés à l'avancement au grade supérieur tels que :

- ❖ Condition de services effectifs ou d'ancienneté dans un grade, dans le cadre d'emplois ou dans la catégorie inférieure
- ❖ Condition d'examen professionnel (pour l'accès à certains grades de cadres d'emplois)
- ❖ Condition d'échelon ou de durée d'ancienneté dans l'échelon
- ❖ Condition d'âge
- ❖ Condition de mobilité
- ❖ Condition liée à l'exercice de certaines fonctions

Ces conditions sont pour plusieurs cumulatives. Elles changent en fonction de chaque cadre d'emplois.

***Le ratio de promotion établi par la collectivité :***

A ces conditions statutaires que doivent remplir les fonctionnaires titulaires, s'ajoute l'application d'un ratio ou taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante. Ce ratio peut varier de 0 à 100%, et est fixé à 100% par délibération du Conseil de territoire.

Cela ne signifie pas que tous les agents promouvables bénéficieront effectivement d'un avancement de grade, en particulier dans le cas des grades pour lesquels l'autorité territoriale ne peut proposer qu'un nombre limité d'agents à l'avancement.



***Il existe également des grades « à quota » ou « taux de répartition » pour lesquels l'avancement au choix par l'autorité territoriale est conditionné par la voie d'avancement après examen professionnel (un exemple est fourni dans la page suivante).***

## **1.2. La promotion interne :**

***Ce qu'est la promotion interne :***

La promotion interne est un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Elle ne doit pas être confondue avec l'avancement de grade.

Le recrutement au titre de la promotion interne déroge au mécanisme du recrutement par voie de concours. Il s'opère après réussite à un examen professionnel et sur proposition de l'autorité territoriale, et établissement d'une liste d'aptitude.

La promotion interne dérogeant au principe de recrutement par concours, le nombre de postes ouverts à ce titre est limité par les textes. Il est calculé proportionnellement aux recrutements intervenus dans le cadre d'emplois considéré par le biais des autres voies de recrutement.

Il existe deux cas de promotion interne :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel. Contrairement à l'avancement de grade, l'inscription sur liste d'aptitude après examen professionnel ne tient pas compte d'une appréciation de la valeur professionnelle.

2° Inscription sur une liste d'aptitude établie, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale et une validité de



deux années. A défaut de nomination, l'inscription d'un agent peut être prolongée deux fois pour une durée d'un an, par demande écrite de l'agent.

***Les conditions statutaires de la promotion interne :***

A l'instar des avancements de grade, l'agent doit remplir les conditions statutaires d'accès au cadre d'emplois supérieur déterminées par les statuts particuliers, notamment :

- ❖ Condition de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois
- ❖ Condition d'examen professionnel
- ❖ Condition de formation en application du décret n°2008-512 du 29 mai 2008
- ❖ Condition d'échelon ou de durée dans l'échelon
- ❖ Condition d'âge
- ❖ Condition liée à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée
- ❖ Condition de mobilité

Ces conditions ne sont pas toutes cumulatives et varient en fonction des statuts particuliers.

**2. L'appréciation portée par l'encadrement :**

L'article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 prévoit pour l'établissement du tableau d'avancement prévu à l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984, qu'il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels
- Des propositions motivées formulées par le chef de service
- Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Une appréciation de l'encadrant de l'agent (N+1) est sollicitée pour permettre l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude. Cette appréciation porte sur la valeur professionnelle de l'agent ainsi que la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude par ordre de mérite.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée au terme de l'entretien (article 4 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014), sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères fixés, après avis du comité technique portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

**Le process et le contenu de l'appréciation rendue par l'encadrant ont fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales, et sont détaillés dans la partie 2 du présent protocole.**

### **Le rôle de l'autorité territoriale**

Au regard des conditions statutaires, de l'appréciation de la valeur professionnelle et des critères internes à GPSEA, l'autorité territoriale établit le tableau annuel d'avancement.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique supprime les compétences des commissions administratives paritaires en matière d'avancement et de promotion et vient par conséquent modifier l'article 30 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ainsi les CAP ne sont plus compétentes depuis le 1er janvier 2021, pour examiner les décisions individuelles d'avancement de grade et la promotion interne et il appartient à l'autorité territoriale de mettre en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours inscrites dans les lignes directrices de gestion.

**Les critères internes applicables ont fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales, et sont détaillés dans la partie 3 du présent protocole.**

### **3. L'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude par l'autorité territoriale :**

L'autorité territoriale sélectionne, en application des lignes directrice de gestion, les fonctionnaires dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle justifient la possibilité d'accès au grade ou cadre d'emplois supérieur.

Concernant les avancements de grade, les fonctionnaires retenus sont inscrits par ordre de mérite sur le tableau annuel d'avancement par l'autorité territoriale. A l'issue de cette procédure, les agents figurant sur le tableau annuel d'avancement sont susceptibles d'être nommés dans l'ordre du tableau par décision de l'autorité territoriale sur un emploi vacant du grade supérieur.

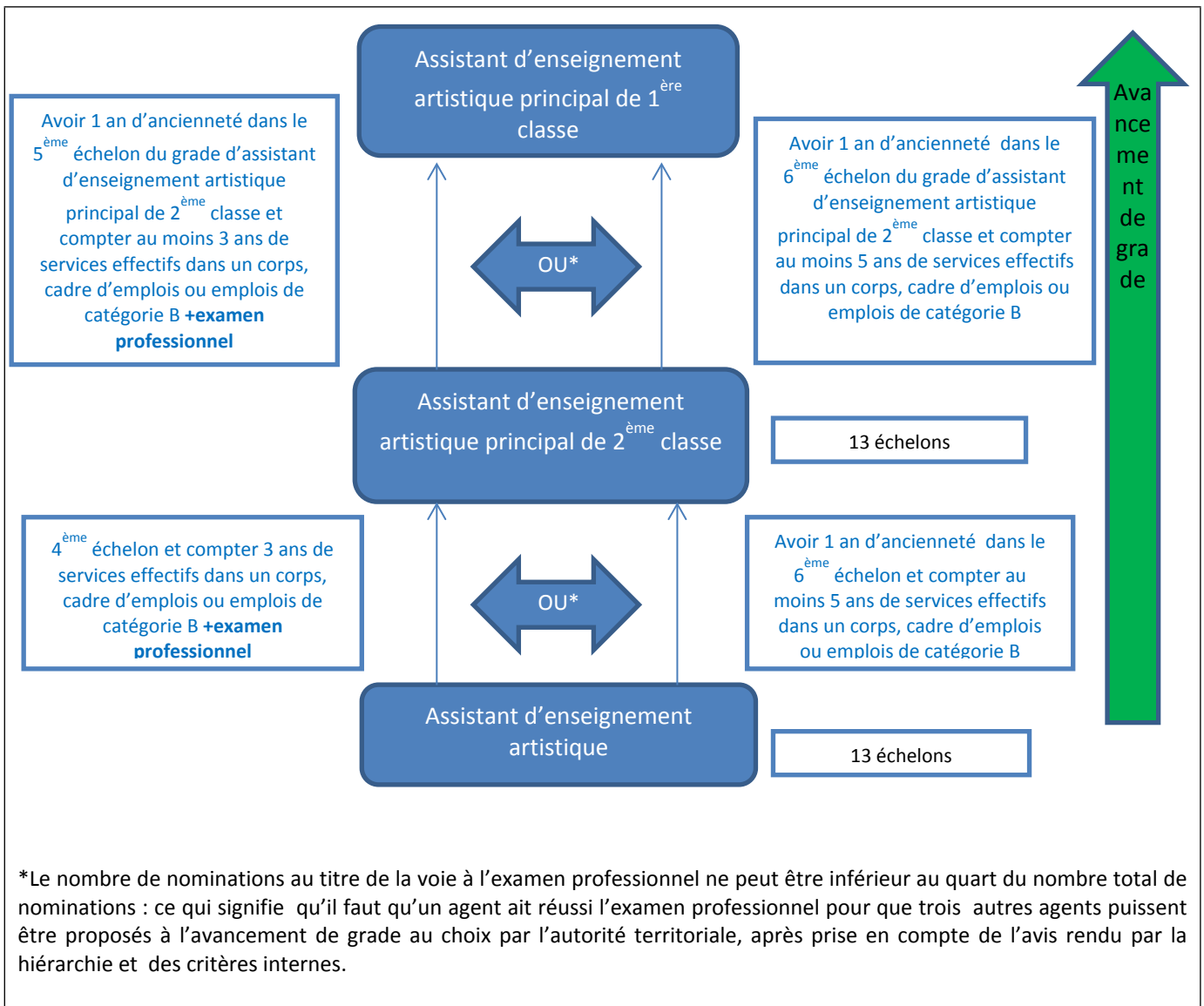
Concernant les promotions internes, l'autorité territoriale arrête la liste d'aptitude. L'inscription sur une liste d'aptitude n'emporte pas recrutement. Celui-ci est subordonné :

- ✓ à l'existence d'un emploi vacant et à la publicité de cette vacance

- ✓ à une décision de l'autorité territoriale. L'autorité n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude ni de respecter l'ordre de cette liste, établie par ordre alphabétique.

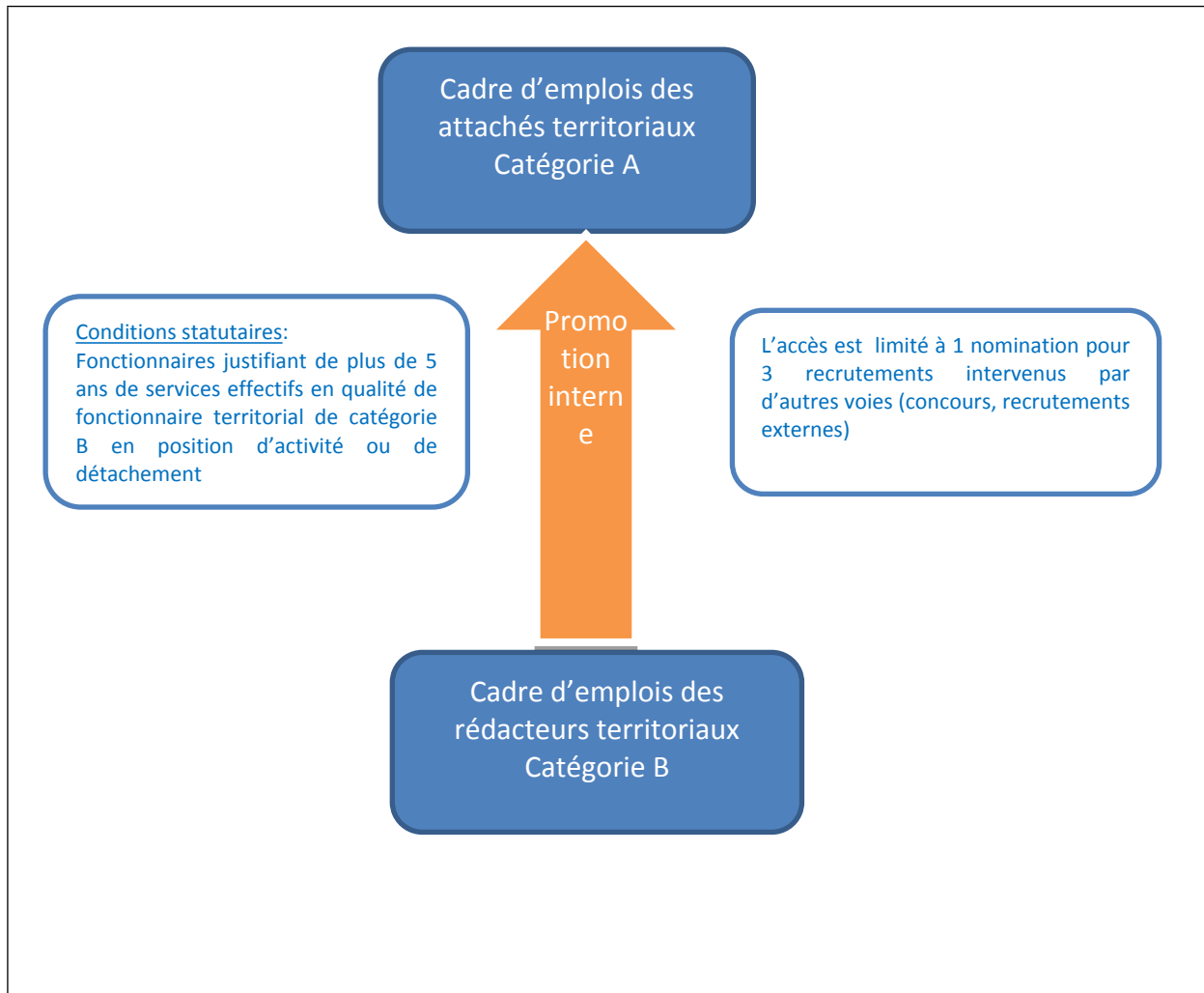
## Cas pratique

### Avancement de grade au sein du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique



## Cas pratique

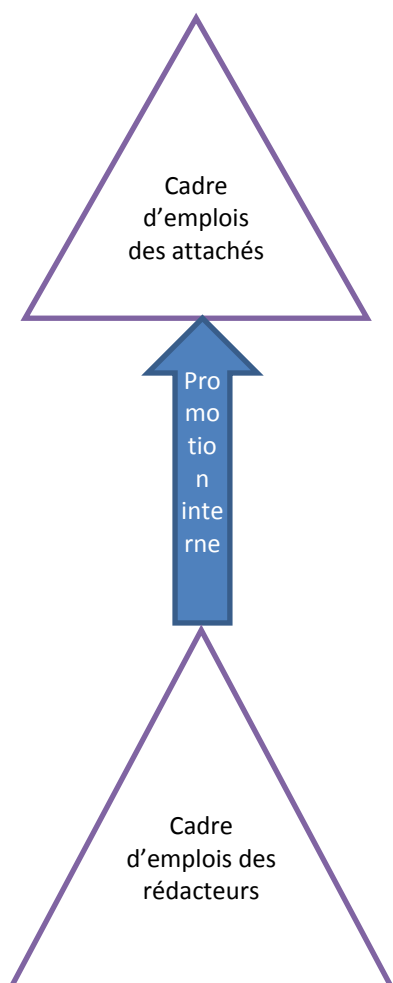
### Accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux par la voie de la promotion interne



## Promotion interne, avancement de grade, quelle différence ?

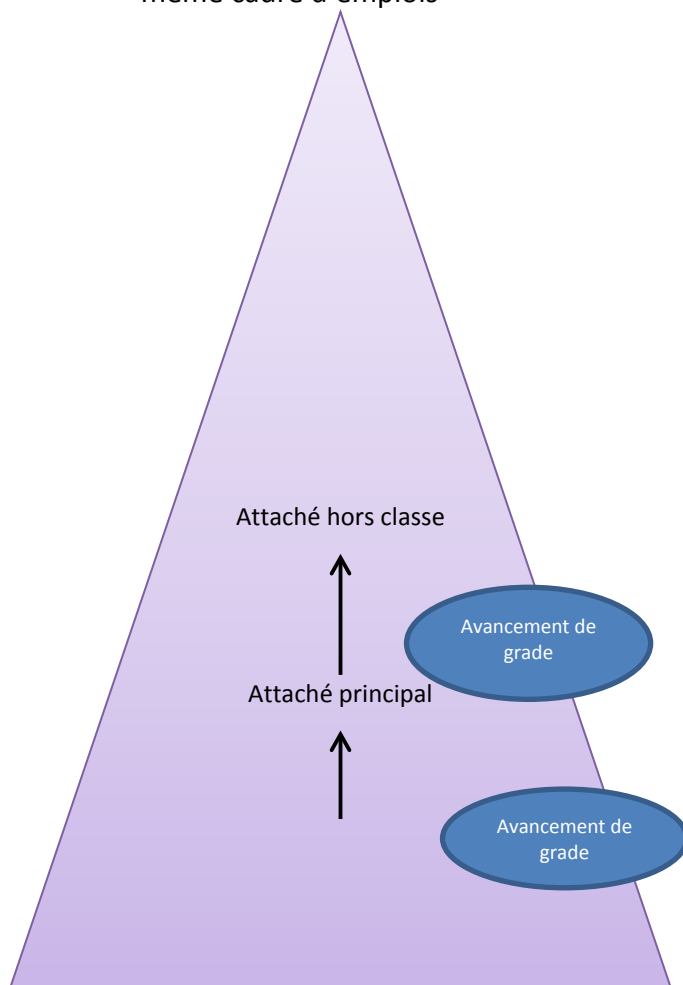
### Promotion interne

Progression d'un cadre d'emplois à un autre cadre d'emplois



### Avancement de grade

Progression au sein d'un même cadre d'emplois



## **DEUXIEME PARTIE :**

### **L'appréciation rendue par l'encadrement**

#### **1. Le process interne à GPSEA :**

##### ***1.1. Un process harmonisé, qui relève directement du N+1 :***

L'appréciation rendue par chaque encadrant se fait obligatoirement au moyen de la fiche individuelle de proposition pour les avancements de grade et les promotions internes. Cette fiche sert à établir le tableau d'avancement.

**L'appréciation est rendue par l'encadrant direct de l'agent.** L'encadrant fait part de sa proposition à son agent et explique les motivations de l'appréciation rendue. Il informe son agent de la possibilité de recourir à l'appréciation du N+2 s'il le souhaite.

##### ***Un dispositif facultatif de double appréciation (N+1 et N+2) au bénéfice de l'agent***

Dans un délai de 15 jours après l'avis rendu par le N+1, et à la demande de l'agent (N+1), l'appréciation du N+2 peut être sollicitée afin de confirmer ou d'infirmer l'avis rendu par le N+1. Tout comme l'appréciation du N+1, celle du N+2 doit être motivée et argumentée. Le N+2 dispose à son tour d'un délai de 10 jours pour rendre son appréciation et en informer le N+1 et l'agent. Cette appréciation deviendra alors définitive. Ce système de double appréciation facultatif constitue ainsi un droit à la fois pour l'agent.

De plus, lorsqu'un encadrant direct (N+1) est promouvable au même grade qu'un de ses agents (N), l'encadrant direct (N+1) devra se dessaisir et recourir directement au N+2, sans avoir à rendre lui-même son appréciation.

#### **2. Le contenu de l'appréciation :**

##### ***2.1. Un niveau d'exigence proportionnel aux responsabilités de l'agent :***

**L'appréciation rendue par le supérieur hiérarchique doit être proportionnelle en fonction du niveau de responsabilité de l'agent.** Ainsi, l'appréciation sera nécessairement plus exigeante pour un agent de catégorie B que pour un agent de catégorie C, pour un agent de catégorie A que pour un agent de catégorie B, et a fortiori pour un agent de catégorie A+.

## ***2.2. Un niveau d'exigence plus élevé pour les promotions internes que pour les avancements de grade :***

La promotion interne correspond au passage d'un cadre d'emplois au cadre d'emplois supérieur, là où l'avancement de grade ne constitue qu'un passage d'un grade au grade immédiatement supérieur. Aussi, la promotion interne suppose pour l'agent un changement important de niveau de fonctions et de responsabilités. A ce titre, il est donc normal que l'appréciation portée par la hiérarchie pour une promotion interne prenne en compte cette spécificité et qu'elle soit plus détaillée, en étayant notamment la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

## ***2.3. Les éléments pris en compte pour rendre son appréciation :***

Pour fonder son appréciation, l'encadrant prend appui sur les comptes-rendus d'entretien professionnel, en particulier l'appréciation portée sur la valeur professionnelle de l'agent et sa manière de servir (*dans la partie réalisation des objectifs de l'année écoulée et appréciation des compétences de l'agent*).

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 pris pour application de la loi de transformation du 6 août 2019 fixe en matière de promotion et de valorisation des parcours les critères généraux à prendre en compte. Il précise les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

Ainsi, l'appréciation littérale portée sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents tient compte des éléments suivants :

- La diversité du parcours et des fonctions exercées,
- Les formations suivies,
- Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel,
- La capacité d'adaptation,
- L'aptitude à l'encadrement à l'encadrement d'équipes.

La fiche de recueil des avis guide l'encadrant sur ces éléments d'appréciation (fiches jointes en annexe).

A partir de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent, l'encadrant détermine et indique le niveau d'appréciation correspondant : **favorable ou non favorable**.

### **L'appréciation favorable :**

L'avis argumenté et motivé est fondé sur l'appréciation de la valeur professionnelle (compétences et qualités professionnelles), des acquis de l'expérience professionnelle, de son parcours professionnel, des formations suivies, de son engagement professionnel, de sa capacité d'adaptation, voire de son aptitude à encadrer, et de sa manière de servir.

*Dans le cadre de l'avancement de grade*, il pourra également prendre en compte, en fonction de la situation de l'agent, des éléments tels que le niveau de technicité ou d'expertise particulier, la capacité à exercer des missions ou fonctions d'un niveau supérieur ou encore l'exercice effectif de fonctions d'un niveau supérieur au grade actuel.



*Dans le cadre de la promotion interne, il **devra obligatoirement** prendre en compte l'ensemble des éléments introduit par la loi de transformation énoncés ci-dessus, le niveau de technicité ou d'expertise particulier, la capacité à exercer des missions ou fonctions d'un niveau supérieur, et/ou l'exercice effectif de fonctions d'un niveau supérieur au cadre d'emploi actuel.*

Ces éléments devront être précisés et détaillés par le N+1 (et le N+2 si son avis est requis) dans la motivation de son appréciation.

**L'appréciation non favorable :**

*Dans le cadre de l'avancement de grade, l'avis prendra en compte le fait que l'agent donne partiellement satisfaction dans l'exercice de ses missions **et/ou** qu'il n'est pas encore en capacité d'exercer des missions d'un niveau supérieur. Il doit encore faire ses preuves. L'avis argumenté détaillera l'appréciation portée sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle, ainsi que la manière de servir de l'agent.*

*Dans le cadre de la promotion interne, l'avis prendra en compte le fait que l'agent donne satisfaction ou partiellement satisfaction dans l'exercice de ses missions **mais** qu'il n'est pas encore en capacité d'exercer des missions d'un niveau supérieur. Il doit encore faire ses preuves. L'avis argumenté détaillera l'appréciation portée sur la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent.*

Les motivations portées sur les fiches de recueil des avis revêtent toute leur importance. Tout avis rendu sans motivation de la part du supérieur hiérarchique direct (N+1) est considéré comme un avis non rendu. Il en va de même quant au respect des délais de transmission des fiches à la DRH. Le non-respect de ces procédures empêche l'agent de concourir à l'inscription sur le tableau annuel d'avancement de grade ou liste d'aptitude.

### **3. La prise en compte de la sanction disciplinaire :**

L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et la manière de servir, qui comprend notamment le comportement, sont prises en considération au moment où le N+1 ou le N+2 rendent leur appréciation.

### **4. La situation des agents absents ou en position de détachement :**

**L'agent en position de détachement :**

L'agent en position de détachement bénéficie des mêmes droits à l'avancement que l'agent qui exerce ses fonctions au sein de GPSEA. Une appréciation de sa valeur professionnelle est donc requise selon la situation, auprès de la collectivité d'origine ou de l'administration d'accueil. L'établissement du tableau annuel d'avancement de grade est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. L'avancement aura une incidence lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine ou lors de l'intégration dans le cadre d'emplois d'accueil.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

**L'agent absent :**

Un agent qui a pu être évalué doit faire faire l'objet d'une appréciation de la part de son supérieur hiérarchique. En cas d'absence d'un agent sur la totalité de l'année de référence, le N+1 devra émettre une appréciation sur la base de l'appréciation de la valeur professionnelle portée sur les comptes rendus d'entretien professionnel des années précédentes.

## **TROISIEME PARTIE :**

### **Les critères internes appliqués par l'autorité territoriale**

Les critères proposés ici ont vocation à être appliqués par l'autorité territoriale après appréciation portée par l'encadrement sur la valeur professionnelle des agents, en vue d'établir les tableaux d'avancements de grade et les liste d'aptitude. Les possibilités limitées de promotion ainsi que les conséquences d'une promotion interne (changement de cadre d'emplois impliquant la prise de fonctions d'un niveau supérieur) conduisent à établir des critères internes détaillés tout en encadrant le pouvoir de proposition de l'autorité territoriale.

#### **1. Les critères appliqués pour les avancements de grade :**

##### **1.1. Le critère d'ancienneté dans le grade : le critère réglementaire**

En cas de possibilités limitées d'avancement et d'égalité sur l'appréciation rendue entre plusieurs agents (hypothèse où plusieurs agents auraient reçu une appréciation favorable), les agents sont classés dans le tableau d'avancement par ordre d'ancienneté dans le grade, tel que le prévoit l'article 8 du décret 2014-1526 du 16/12/2014. Si une égalité persiste, priorité sera donnée à l'agent le plus âgé.

##### **1.2. La prise en compte de la réussite aux examens professionnels**

La réussite à examen professionnel sera valorisée dans l'appréciation du mérite des agents pour l'établissement de l'ordre du tableau d'avancement.

##### **1.3. Le rythme de l'avancement**

Un agent qui a bénéficié d'un avancement de grade une année donnée ne peut pas bénéficier d'un autre avancement de grade l'année suivante.

Un agent inscrit sur le tableau d'avancement une année mais non promu, pourra être repropocé l'année suivante.

##### **1.4. Les avancements de grade au choix des agents de catégorie C : Une régulation de l'avancement selon une ou plusieurs année(s) millésime(s) de référence d'entrée dans le grade.**

L'entrée en vigueur du décret 2017-715 du 2 mai 2017 modifie les conditions d'avancements de grade des agents de catégorie C. En effet, ce décret supprime les dispositions qui conditionnaient l'avancement de grade au choix à la réussite à l'examen professionnel.

Un nouveau critère interne de régulation d'avancement pour les agents de catégorie C permet d'élaborer le classement des agents au sein du tableau d'avancement.

Ce critère de régulation est fondé sur une ou plusieurs année(s) millésime(s) de référence d'entrée dans le grade qui tiendra compte à la fois de la valeur professionnelle des agents (appréciation de la hiérarchie) et de l'ancienneté dans le grade des agents. Le classement des agents au sein du tableau d'avancement se fera donc en fonction de l'ancienneté dans le grade des agents (critère réglementaire) et les agents dont la date d'ancienneté dans le grade correspondra aux années millésime de référence une année donnée auront, la perspective de pouvoir être nommés dans le nouveau grade d'avancement.

Cependant, lorsqu'un faible nombre d'agents seront promouvables sur un ou plusieurs grades donnés, les années millésime de référence pourront être assouplies afin de ne pas pénaliser les agents concernés.

La situation des agents proches de la retraite pourra être envisagée par dérogation à cette règle d'année millésime, si leur situation ne leur permettait pas d'envisager un avancement de grade avant la fin de leur activité.

### **1.5. Egalité professionnelles des femmes et des hommes dans les procédures de promotion.**

Conformément au nouvel article de la loi 84-53\_ portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est désormais, pour l'avancement de grade au choix tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

A titre de recommandation, la collectivité s'efforcera de limiter la variation entre la proportion des femmes et des hommes promouvables et celles des femmes et des hommes titulaires du grade d'avancement, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général

## **2. Les critères appliqués pour la promotion interne :**

### **2.1. L'encadrement du pouvoir de proposition de l'autorité territoriale :**

En matière de promotion interne, l'autorité territoriale est libre de faire toutes propositions pour établir la liste d'aptitude, à partir du moment où elle se fonde sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents. Aucun texte n'oblige l'autorité territoriale à limiter ce pouvoir qui lui est reconnu.

Pour autant, l'autorité territoriale a souhaité d'elle-même plafonner ce pouvoir libre de proposition à hauteur de 40% de l'ensemble des possibilités de promotion interne pour une année donnée (arrondi à l'unité supérieure), et élaborer, en concertation avec les représentants syndicaux, des critères s'appliquant aux 60% restants. Par exemple, si pour une année donnée, la collectivité a la possibilité d'inscrire sur les listes d'aptitude et de nommer 10 agents à la promotion interne, l'autorité territoriale aura la possibilité d'y inscrire librement comme elle en a le droit 4 agents, en motivant ses choix sur la base de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents. Pour les 6

autres promotions, s'appliquera un système de points tel que défini ci-dessous. Ce mécanisme sera appliqué de manière transparente.

Tout système de points comportant des limites et des rigidités, ce mécanisme permettra de prendre en compte des situations individuelles, en se fondant sur la valeur professionnelle et les mérites des agents. Il pourra par exemple servir à faire en sorte que l'ouverture de la promotion interne au cadre d'emplois des attachés à toutes les filières ne soit pas incompatible avec le bon déroulement de carrière des agents de la filière administrative.

## 2.2. La définition des critères :

Lorsque, après appréciation portée par la hiérarchie sur la valeur professionnelle, plusieurs agents ont fait l'objet d'une appréciation favorable, l'ordre de la liste est établi en prenant en compte les critères internes définis ci-dessous. L'autorité territoriale dresse une proposition de liste d'aptitude en attribuant un nombre de points à chaque agent en fonction des critères suivants, établis sur la base d'éléments objectivables.

	<b>Critère</b>	<b>Nombre de points</b>
	Date d'entrée dans le cadre d'emplois actuel de l'agent	1 point par année 25 points maximum
et	Réussite à concours ou examens professionnels dans le cadre d'emplois actuel de l'agent <i>(Réussis en catégorie C pour un agent de catégorie C, en catégorie B pour un agent de catégorie B, en catégorie A pour un agent de catégorie A)</i>	15 points
et/ou	Réussite aux écrits d'un concours d'accès aux catégories supérieures (admissibilité) <i>(Réussite à un concours de catégorie B ou A pour un agent de catégorie C, réussite à un concours de catégorie A pour un agent de catégorie B)</i>	5 points
et/ou	Exercice actuel au sein de GPSEA de fonctions de management d'équipes  <u>OU</u>	9 points
	Exercice actuel de fonctions de direction (directeur, adjoint au directeur)	11 points

Suite à l'examen des situations individuelles des agents au regard d'une éventuelle promotion interne, l'autorité territoriale dresse la liste d'aptitude dans les conditions définies dans la première partie.

### **2.3. Les engagements réciproques :**

L'agent qui bénéficie d'une nomination par la voie de la promotion interne devra :

- ❖ Soit être déjà positionné sur un poste correspondant au nouveau cadre d'emplois
- ❖ Soit bénéficier d'une évolution de son poste afin de mettre en adéquation les missions du poste au nouveau cadre d'emplois
- ❖ Soit se faire accompagner par la direction des ressources humaines et la direction de l'innovation, du dialogue social et de l'animation managériale vers une mobilité interne afin d'occuper un poste correspondant au nouveau cadre d'emplois

## LE PROCESS INTERNE DE L'AVANCEMENT DE GRADE ET DE LA PROMOTION INTERNE A GPSEA

Vérification par la DRH des conditions statutaires définies par les statuts particuliers

Établissement de la liste des agents promouvables par la DRH  
Envoi des listes au sein des directions par la DRH et communication à l'ensemble des agents des listes et du lancement de la campagne

Renseignement de la fiche standard de recueil des avis par la hiérarchie.

Application des critères internes permettant à la DRH d'établir le classement des agents en vue d'une éventuelle inscription sur les tableaux d'avancements de grade et listes d'aptitudes

Tableau d'avancement de grade et liste d'aptitude de promotion interne arrêtés par l'autorité territoriale

Nomination par l'autorité territoriale – prise de l'arrêté individuel

En cas de promotion interne l'agent devra déjà être sur un poste correspondant au nouveau cadre d'emplois ou bénéficier d'une évolution de son poste ou d'une mobilité interne sur un poste vacant correspondant au nouveau cadre d'emplois