

La gestion des avancements de grade



JUIN 2007

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques
Maison des Communes – BP 609 – 64006 PAU CEDEX
Tél. 05 59 84 40 40 – Fax 05 59 90 03 94 - Courriel : gestiondupersonnel@cdg-64
Site Internet : www.cdg-64.fr

Présentation

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale transfère aux collectivités locales la compétence pour fixer la proportion de promotions susceptibles d'être accordées aux fonctionnaires au titre de l'avancement de grade.

L'encadrement des possibilités d'avancement de grade était, jusqu'à cette réforme, assuré dans le cadre d'une réglementation nationale. Les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale comportaient des quotas d'avancement de grade : la proportion de fonctionnaires pouvant accéder au grade supérieur était fixée en pourcentage d'un effectif des fonctionnaires ; elle était variable selon les cadres d'emplois. Certains statuts particuliers ne comportaient pas de contingentement.

L'article 35 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dont le 2^{ème} alinéa est ainsi rédigé : « *Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.* »

Les collectivités locales doivent désormais fixer le rythme de déroulement de la carrière des fonctionnaires à l'intérieur du cadre d'emplois. Cette modification ne concerne pas la promotion interne qui permet d'accéder à un autre cadre d'emplois, d'une catégorie hiérarchique supérieure.

La mise en œuvre de cette nouvelle compétence doit conduire les collectivités à s'interroger sur plusieurs points :

- Le rôle de chaque intervenant dans la nouvelle procédure d'avancement de grade
- Les contraintes environnementales
- Les critères de détermination des ratios
- Le choix des ratios selon les grades
- Les critères de choix des fonctionnaires promus
- La prise en compte des autres modalités d'évolution de carrière et des autres éléments de politique de personnel

Elle fait, en outre appel à des outils et des techniques de gestion des ressources humaines tels que la gestion de l'organigramme de la collectivité, l'élaboration de fiches de postes ou l'entretien d'évaluation. Bien entendu la mise en place de ces outils devra être appréciée au regard de la taille de la collectivité et de l'importance des effectifs gérés.

Le Centre de Gestion a décidé d'aider à la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation :

- ↳ par l'aide à l'élaboration des outils de gestion des ressources humaines pour les collectivités employant plus de 20 fonctionnaires,
- ↳ en élaborant le présent document. Il constitue une approche très générale des conditions de mise en œuvre de la nouvelle procédure d'avancement de grade. Il est destiné à fournir des pistes de réflexion et des repères. **Il appartiendra à chaque collectivité de se l'approprier et de l'adapter (nous pouvons aider à l'adaptation) en fonction de ses choix et de ses contraintes.**

Ce document a été élaboré par un groupe de travail composé de responsables de services du personnel et animé par Michèle ARRIVILLAGA, chef du service du personnel au Centre de Gestion.

Remerciements pour leur participation à

- Cécile DUCASSE, OPHLM de PAU,
- Sylvie COURREGELONGUE, Ville de LONS
- Myriam HAURIE, C.C.A.S. de PAU
- Isabelle MILOUA, S.D.I.S.
- Corinne CASAN-BOUREL, Ville de JURANCON
- Marie-Bernadette DUPOUTS, Ville de PAU
- Michel LORENTE, CDG 64

Le rôle des intervenants

Quatre structures sont désormais concernées par la procédure d'avancement de grade ; elles interviendront dans l'ordre chronologique suivant :

- le comité technique paritaire, consulté sur les taux de promotion
- l'organe délibérant qui décide de ces taux
- la commission administrative paritaire consultée sur les propositions d'avancement de grade de l'autorité territoriale
- l'autorité territoriale à qui incombe la décision d'inscription sur le tableau d'avancement de grade et la décision de promotion des fonctionnaires.

Le comité technique paritaire (C.T.P.)

La compétence de cette instance consultative constitue la véritable nouveauté. Il n'est pas anodin que la loi en ait fait un passage obligé.

Pour cerner le rôle du CTP dans la procédure d'avancement de grade, il convient de se référer à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 qui précise les questions sur lesquelles le comité technique paritaire doit obligatoirement être consulté. Sont notamment prévues :

- les questions relatives à l'organisation des administrations
- les conditions générales de fonctionnement des administrations

En prévoyant l'intervention du CTP pour la détermination des taux de promotion, la loi invite les collectivités à s'interroger notamment sur la **définition des missions à assurer, l'organisation des services, les emplois nécessaires à l'accomplissement de ces missions.**

Au terme de l'analyse il s'agira de déterminer les **fonctions et les compétences correspondant aux grades d'avancement** et de faire le lien avec les évolutions de carrière des fonctionnaires par avancement de grade pour permettre à l'autorité territoriale d'apprécier la **capacité d'un fonctionnaire promouvable à tenir le poste et à assurer les missions correspondantes.**

L'organigramme de la collectivité, les fiches de postes et le référentiel emploi/compétence seront la traduction concrète de cette analyse.

L'organe délibérant

Le Code Général des Collectivités Territoriales précise que l'organe délibérant de chaque collectivité règle par ses délibérations les affaires de la collectivité. Entrent dans cette catégorie les questions de création et d'organisation des services, de détermination de leur mode de fonctionnement.

L'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 décline ce champ d'intervention en donnant compétence à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour procéder aux **créations d'emplois nécessaires au fonctionnement des services** et pour **voter les crédits budgétaires** correspondants. Cette compétence s'applique aux créations d'emplois permettant les avancements de grade.

La loi du 19 février 2007 ajoute une compétence pour l'organe délibérant : **contingenter les avancements de grade en déterminant un taux de promotion promus/promouvables.**

Par ailleurs, les créations (comme les suppressions d'emplois d'ailleurs) ne peuvent intervenir que pour des motifs liés aux **besoins des services**. Toute création d'emploi qui aurait pour seul objet de régler des situations individuelles serait entachée d'illégalité ; le juge administratif a tranché cette question pour l'avancement de grade. Ce principe (qui vaut pour la création des grades d'avancement) permet de délimiter le champ d'intervention de l'organe délibérant dans la procédure d'avancement de grade : le nombre d'emplois correspondant à des grades d'avancement sera prioritairement fonction des besoins des services pour assurer leur mission. Il sera également fonction de l'effort budgétaire que veut (ou que peut) consentir la collectivité.

Enfin, le comité technique paritaire et l'organe délibérant devront être associés à l'élaboration et à la mise en place de procédures et d'outils qui vont guider (ou "encadrer") l'intervention de l'autorité territoriale pour le choix des fonctionnaires à promouvoir : évaluation des personnels (critères, procédures), plan de formation, par exemple.

Par contre, ni le CTP, ni l'organe délibérant ne sont compétents pour traiter des choix individuels nominatifs des fonctionnaires promus. Il s'agit d'une **compétence exclusive** de l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire.

La commission administrative paritaire (C.A.P.)

La modification de la procédure d'avancement de grade n'apporte pas de nouveauté sur ce point.

Selon les dispositions de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, les commissions administratives connaissent des questions individuelles résultant de l'application de certaines dispositions statutaires. Il en est ainsi de l'avancement de grade.

L'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'inscription sur le tableau annuel d'avancement de grade intervient après avis de la commission administrative paritaire.

Pratiquement, la C.A.P. examinera les propositions d'avancement de grade émanant de l'autorité territoriale d'un double point de vue : les conditions statutaires personnelles à remplir et l'appréciation sur la valeur professionnelle des fonctionnaires au travers, principalement, des fiches de notation qu'elle doit examiner chaque année. De ce point de vue, le rôle de la CAP consistera principalement à détecter d'éventuelles anomalies (notation d'un bon niveau et refus d'avancement de grade par exemple).

Par contre, les taux de promotion adoptés par la collectivité ne lui sont pas communicables.

L'autorité territoriale

C'est l'intervenant ultime qui décide de l'avancement de grade des fonctionnaires.

La loi encadre ce choix (art. 79 de la loi du 26 janvier 1984) qui doit intervenir :

- soit après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

Des précisions sur ces notions sont apportées dans la rubrique "Le choix des fonctionnaires promus" (page 10).

Il importe donc que les collectivités se dotent des outils permettant de départager les fonctionnaires promouvables sur des critères professionnels objectifs.

De ce point de vue, la mise en place d'un entretien annuel d'évaluation est recommandée. Cet entretien doit permettre de faire le bilan de l'année écoulée, de définir les objectifs de travail pour l'année suivante et les moyens de les atteindre. Il est (avec la notation statutaire) le support de l'appréciation de la valeur professionnelle et permet de détecter les potentialités de l'agent à occuper un poste de travail de niveau supérieur ou les souhaits de changement de poste de travail. Il permet de faire le lien avec les fiches de postes.

Rappelons que l'avancement de grade est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale ; il reste une faculté et non une obligation même après réussite à un examen professionnel et même si des postes sont disponibles au tableau des effectifs permettant l'avancement de grade.

Il faut également rappeler que l'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade, ce qui nous renvoie au pouvoir de l'organe délibérant en matière d'organisation des services et de définition du contenu des postes de travail.

Les contraintes environnementales

Quelques facteurs s'imposeront à la collectivité dans la définition de sa politique d'avancement de grade :

- les **compétences de la collectivité** : elles vont déterminer la nature des emplois créés, les niveaux d'intervention des agents, les compétences professionnelles requises
- le **facteur démographique** : il pourra s'agir de la démographie du cadre d'emplois (les grades d'avancement sont tous pourvus), de la pyramide des âges (les départs en retraite libèrent des postes d'avancement)
- le niveau acceptable de **masse salariale**
- les **contraintes réglementaires** : des seuils démographiques existent pour la création de certains grades de catégorie A.

Les critères de qualification des postes d'avancement

Il s'agit du cœur du dispositif.

Un travail par cadre d'emplois peut être préconisé : il consiste dans la qualification des **missions spécifiques correspondant au grade d'avancement** par rapport au grade de niveau inférieur. Il peut s'agir de fonctions d'encadrement, d'une technicité particulière qui fait de l'agent un référent, Il s'agit également de déterminer les **compétences requises pour tenir le poste de travail**.

Ce travail d'identification des missions permettra de qualifier les postes de travail de chaque collectivité par une mise en parallèle des missions correspondant aux grades d'avancement, des fiches de postes et de l'organigramme ; il permettra d'apprécier, par exemple, si le poste correspond à un grade d'avancement (procédure d'avancement de grade) ou si un nouveau poste doit être défini pour accomplir ces missions (recrutement externe ou mobilité interne).

La qualification des grades d'avancement au travers des missions permettra également d'apprécier les exigences en matière de formation pour accéder au poste supérieur et d'alimenter le plan de formation.

EXEMPLES de fiche de fonction permettant (à adapter selon les missions et l'organisation de la collectivité)

1 - Le cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux

Les techniciens bâtiment

Sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique sont amenés à

- participer à l'élaboration de projets courants de travaux neufs ou d'entretien,
- diriger des travaux sur le terrain,
- organiser un chantier, planifier la réalisation de travaux,
- coordonner l'activité des entreprises et contrôleurs techniques,
- appliquer la réglementation du code des marchés publics,
- connaître les règles de construction et d'urbanisme,
- vérifier l'application des normes de construction, d'équipement...
- analyser la structure d'un bâtiment,
- effectuer des études de faisabilité,
- établir, dans le cadre d'une opération, une enveloppe budgétaire,
- utiliser la réglementation technique (conception bâtiment, construction, matériaux, matériels et fonctionnement des systèmes),
- maîtriser la réglementation en matière de sécurité, prévention, droit du travail,

Les techniciens supérieurs principaux et les techniciens supérieurs chefs exercent des fonctions d'encadrement des personnels, de gestion de service ou de partie de service ne nécessitant pas la présence d'un ingénieur.

Ils exercent des missions de conception et de gestion de projets et d'opérations complexes.

2 – Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : la fonction d'accueil du public

Les membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs assurant des fonctions d'accueil du public exercent leurs fonctions sous l'autorité d'un responsable hiérarchique dans les domaines suivants (à détailler en fonction de l'organisation de la collectivité):

- accueil état civil
- accueil aide sociale
- gestion du cimetière
-

Les adjoints administratifs de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe assurent l'accueil immédiat des usagers, le renseignement de base, la délivrance de documents (à détailler selon la collectivité) et les orientent vers un agent ou service plus spécialisé en fonction de la demande.

Les adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe assurent l'accueil du public et le traitement de demandes nécessitant une expérience professionnelle ou des connaissances spécifiques ou une écoute particulière (à détailler selon la collectivité). Ces fonctions supposent le suivi de formations de (à expliciter en fonctions des tâches assurées).

Les adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe assurent les tâches administratives qualifiées (à préciser) et l'encadrement des personnels affectés au service.

La détermination des ratios

La loi ne donne aucune indication en la matière.

Une circulaire ministérielle précise que les dispositions de la loi sont d'application immédiate. Aucun décret de cadrage n'interviendra. En conséquence :

- les organes délibérants des collectivités peuvent fixer un ratio entre 0 et 100%.
- ils doivent se prononcer pour l'ensemble des cadres d'emplois y compris ceux qui n'étaient pas contingentés sous la réglementation précédente, à l'exclusion du cadre d'emplois des agents de police municipale
- les quotas fixés par les statuts particuliers des cadres d'emplois sont caducs et ne peuvent plus être utilisés.

La circulaire ministérielle donne également quelques critères très généraux : la pyramide des âges, le nombre de fonctionnaires promouvables, les priorités en matière de création d'emplois d'avancement et les disponibilités budgétaires.

Avant de donner quelques éléments d'analyse, il faut rappeler que l'instauration des ratios n'a pas pour objectif de bloquer indéfiniment le déroulement de carrière des fonctionnaires. En caricaturant, on peut dire que, avec le temps, tous les fonctionnaires devraient bénéficier d'un avancement de grade dès l'instant où leur valeur professionnelle le justifie. Il s'agit simplement d'éviter les dérapages, de permettre à la collectivité de gérer utilement les effectifs en fonction de ses besoins et de contrôler l'évolution de la masse salariale.

Il faut également rappeler que l'avancement de grade constitue un moyen parmi d'autres de développement de carrière.

↳ Le niveau d'analyse

Pour aborder la question des taux de promotion promus/promouvables, il faut déterminer un niveau d'analyse pertinent : la catégorie (A, B ou C) puis le cadre d'emplois pourraient être retenus.

↳ Quelques critères par cadre d'emplois.

En catégorie C

- Pour les cadres d'emplois comportant 4 grades – avec examen professionnel (adjoints administratifs -adjoints techniques -adjoints d'animation -adjoint du patrimoine – agents sociaux).
- Pour le passage du 1^{er} au 2^{ème} grade : valorisation de l'examen professionnel. Un ratio de 100% pourrait être retenu pour deux raisons :
 - deux limitations à l'avancement de grade existent déjà :
 - la durée de services effectifs nécessaire
 - la vérification de l'aptitude professionnelle au travers d'un examen professionnel obligatoire pour tous les agents.
 - il n'existe pas de différence significative dans les missions assurées entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade en catégorie C.
- l'avancement du 2^{ème} au 3^{ème} grade : il sera difficile d'identifier des différences de fonctions entre les deux grades. Les critères tenant à la technicité du poste de travail, au niveau de formation requis ou à l'expérience professionnelle pourraient être retenus.

- le traitement spécifique du grade terminal du cadre d'emplois :
 - les fonctionnaires détenant le grade le plus élevé du cadre d'emplois constituent le vivier naturel pour un accès à la catégorie supérieure au titre de la promotion interne.
 - si l'on veut conserver à l'avancement de grade sa valeur de motivation des personnels, il faut encadrer plus fortement l'accès au dernier grade qui doit conserver un caractère exceptionnel et être réservé aux fonctionnaires occupant ou acceptant d'occuper un poste qui comporte quelques spécificités (responsabilité, technicité, contraintes, ...).
- Un cadre d'emplois devra faire l'objet d'une étude spécifique : les agents sociaux. Le 2^{ème} grade du cadre d'emplois est accessible par avancement de grade après examen professionnel ou bien sur diplôme. Il peut être intéressant pour la collectivité de recruter sur ces postes des candidats détenant le diplôme ou d'encourager les fonctionnaires à suivre la formation diplômante. L'avancement de grade serait ainsi limité pour valoriser la formation.
- Pour les cadres d'emplois des ATSEM, des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins : 3 grades. Le grade de base est accessible par concours.

Il sera difficile d'établir des différences de fonctions selon les grades et de distinguer les postes de travail sauf particularité locale (travail en zone urbaine sensible par exemple).

Il paraît nécessaire d'instituer des ratios permettant d'encadrer les évolutions de la masse salariale.

- les opérateurs des APS (le 1^{er} grade n'est pas un grade de recrutement – pas d'examen professionnel) : ce cadre d'emplois peut être traité de manière similaire à celui des ATSEM
- l'effectif du cadre d'emplois : les cadres d'emplois à effectif faible devront faire l'objet d'une analyse spécifique pour éviter les blocages. Ce sera notamment le cas dans les filières culturelle et médico-sociale.

En catégories A et B

- Il faudra travailler sur les missions correspondant aux grades notamment pour le grade supérieur. Un taux de 100% sera souvent nécessaire notamment pour tenir compte de la faiblesse des effectifs.

↪ Le calcul du nombre de promouvables

Deux choix sont possibles :

1 - par analogie avec la règle retenue par l'Etat, les décimales pourraient être reportées sur l'année suivante lorsque le ratio est inférieur à 100% et qu'il conduit à un nombre qui n'est pas un nombre entier.

Exemple :

2 rédacteurs promouvables au grade de rédacteur principal au 31/12/2007

- Ratio de 100% : l'autorité territoriale peut promouvoir les deux rédacteurs en 2008
- Ratio de 50% : l'autorité territoriale peut promouvoir un rédacteur en 2008
(2 *promouvables* x 50% = 1)

Au 31/12/2008 : 1 promouvable x 50% = 0,5 pas de promotion en 2009

Au 31/12/2009 : 1 promouvable x 50% = 0,5 + reste de 0,5 = 1 promotion possible en 2010 (avancement retardé de deux ans).

2 - Une autre option consisterait à adopter la règle de l'arrondi à l'entier supérieur, plus favorable : dans l'exemple ci-dessus, avec un ratio de 50% et 1 promuvable au 31/12/2008, le résultat de 0,5 serait arrondi à 1 et une promotion pourrait intervenir dès 2009.

Au terme de cette analyse succincte, on peut dire que la fixation des ratios déterminera les pouvoirs respectifs de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale.

Deux options ressortent :

- soit retenir un ratio à 100% pour tous les grades avec un travail de fond sur les questions d'organisation des services (organigramme, répartition des compétences), la rédaction de fiches de postes, les procédures d'évaluation du personnel, le plan de formation notamment.

Dans cette hypothèse, l'élément central de la procédure d'avancement de grade sera plutôt l'appréciation portée sur les missions assurées par tel ou tel fonctionnaire, sur les acquis de l'expérience professionnelle et sur sa valeur professionnelle ; l'objectif principal sera probablement d'assurer un déroulement de carrière avantageux à tous. L'autorité territoriale aura le rôle dominant.

Fixer un ratio de 100% conduirait à dessaisir l'organe délibérant de sa capacité à contrôler l'organisation des services et l'évolution de la masse salariale : le seul frein sera la décision de l'autorité territoriale d'accorder ou non l'avancement de grade.

L'organe délibérant pourra toujours refuser la création des emplois d'avancement, mais cela conduirait à remettre en cause l'organisation de la procédure d'avancement de grade retenue et manquerait de cohérence.

Ce choix peut conduire à deux dérives : une évolution non maîtrisée de la masse salariale et un nombre excessif de fonctionnaires sur les grades d'avancement et en conséquence des difficultés de gestion des équipes.

Ce choix aura probablement aussi l'inconvénient de banaliser l'avancement de grade qui peut apparaître comme un dû dès l'instant où il n'est plus encadré de manière chiffrée (quotas, ratio).

- soit retenir des ratios différenciés par cadre d'emplois et par grade en travaillant sur la qualification des postes, sur les missions de la collectivité, sur les fiches de postes correspondantes.

La fixation de ratios inférieurs à 100% donnerait à l'organe délibérant un contrôle sur le rythme des avancements de grade.

Ce choix permettrait aux collectivités d'encadrer plus fortement les évolutions de carrière, donc d'éviter les dérives décrites plus haut. Il redonne un pouvoir à l'organe délibérant, il conserve à l'avancement de grade un caractère exceptionnel et, pourquoi pas, un peu solennel car discuté de manière publique. Il conserverait ainsi sa valeur d'outil de management.

Ce choix pourrait également atténuer la charge (la responsabilité) de l'autorité territoriale.

Le choix des fonctionnaires promus

C'est la compétence de l'autorité territoriale. La loi prévoit des critères très généraux :

- la sélection par examen professionnel
- la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

La sélection par examen professionnel

L'autorité territoriale choisit les fonctionnaires promus parmi les lauréats de l'examen professionnel. La réussite à l'examen professionnel ne donne pas « droit » à l'avancement mais seulement vocation.

L'autorité territoriale peut conditionner l'avancement de grade à l'exercice de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités. Elle reste libre de promouvoir ou non après appréciation de l'aptitude à l'exercice de nouvelles fonctions.

L'analyse des postes de travail et l'élaboration des fiches de postes seront nécessaires pour guider ses choix.

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

La valeur professionnelle consiste à apprécier le comportement professionnel sur le poste de travail et les aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Elle suppose la mise en place de procédures d'évaluation.

Les acquis de l'expérience professionnelle permettent de prendre en compte le parcours professionnel : effort de formation, compétences acquises, diplômes pourront être des éléments d'appréciation. Cette expérience peut avoir été acquise dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Le dossier individuel réglementaire tenu pour chaque fonctionnaire peut servir de base de travail.

Si l'avancement de grade est subordonné à l'acquisition de nouvelles compétences pour l'exercice de nouvelles missions, un plan de formation sera nécessaire. Ces formations qualifiantes seront organisées en fonction des besoins de la collectivité et non pour le seul besoin de l'avancement des fonctionnaires.

Conclusion

La nouvelle procédure d'avancement de grade participe à la revalorisation du dialogue social. Elle donne aux acteurs locaux la possibilité de réfléchir à l'organisation des services et à leur évolution.

Sa nouveauté ne doit pas nous faire perdre de vue que les avancements de grade ne constituent que l'un des éléments de la politique de personnel dans les collectivités. Les évolutions de carrière doivent également être étudiées au regard des avantages indemnitaires et de l'action sociale notamment.

Il faudra d'ailleurs que ces différents outils soient mis en cohérence : il en sera ainsi, par exemple, pour les critères retenus pour l'attribution d'un régime indemnitaire spécifique pour certains grades ou certaines fonctions ou pour les fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire.

**LE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DOIT ÊTRE SAISI AVANT DECISION DE
L'ORGANE DELIBERANT**

Le document proposé n'a pas de caractère réglementaire. Il est destiné à l'information du Comité Technique Paritaire Intercommunal qui doit émettre un avis sur toute question de réorganisation de service. Le rapport de saisine peut également être établi sur papier libre.

COLLECTIVITE :

PROJET DE RAPPORT DE SAISINE

**DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE INTERCOMMUNAL SUR LA DETERMINATION DES
TAUX DE PROMOTION POUR L'AVANCEMENT DE GRADE**

Conformément aux dispositions de l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, l'avis du Comité Technique Paritaire est demandé sur le projet de taux de promotion promus/promouvables exposé ci-dessous.

I – Présentation de la collectivité :

Population :

Situation géographique et activités (*description succincte*):

II – L'état des effectifs de fonctionnaires de la collectivité :

Cadres d'emplois des adjoints administratifs :

- ... adjoint administratif de 2^{ème} classe
- ... adjoint administratif de 1^{ère} classe
-

Cadre d'emplois des

-
-

III – Les taux de promotion

Pour tous les cadres d'emplois de catégorie C nous pourrions retenir comme principe un taux de promotion de 100 % lorsque le grade est accessible après examen professionnel.

Par cadre d'emplois, les taux envisagés s'établissent ainsi :

➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- ↵ adjoint administratif de 1^{ère} classe : 100%
- ↵ adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : %
- ↵ adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : 50% pour étendre la charge financière de ces avancements sur une durée plus longue. De plus, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une compétence professionnelle ou un niveau de responsabilité particuliers ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.

➤ Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

- ↪ adjoint technique de 1^{ère} classe : 100%
 - ↪ adjoint technique principal de 2^{ème} classe : %
 - ↪ adjoint technique principal de 1^{ère} classe : 50% pour étendre la charge financière de ces avancements sur une durée plus longue. De plus, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une qualification professionnelle particulière ou impliquant des responsabilités ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise
- ↪ Agent de maîtrise principal : il n'existe pas de différence significative dans le contenu des postes. Le taux de promotion pourrait être fixé à 50% uniquement pour tenir compte de l'impact financier de ces promotions.
- Cadre d'emplois des agents spécialisés de 1^{ère} classe des écoles maternelles
- ↪ ATSEM principal de 2^{ème} classe : 100%
 - ↪ ATSEM principal de 1^{ère} classe : 50% uniquement pour lisser les incidences financières, les fonctions assurées étant identiques pour tous les agents.
- Cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives
- ↪ éducateur des APS de 1^{ère} classe : 100%
 - ↪ éducateur des APS hors classe : 100%. Cependant, le poste de travail devra comporter des fonctions d'encadrement.
- Cadre d'emplois des rédacteurs :
- ↪ rédacteur principal : 100%
 - ↪ rédacteur chef : 100%. Cependant, le poste devra comporter des fonctions de direction d'un service ou d'encadrement
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :
- ↪ technicien principal : 100%
 - ↪ technicien chef : 100%. Le poste devra correspondre à des fonctions de direction du service technique ou comporter des responsabilités particulières ou nécessiter une compétence technique spécifique.
- Cadres d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs territoriaux
- ↪ attaché principal : 100 %.
 - ↪ ingénieur principal : 100%
 - ↪ Il s'agit en effet d'emplois uniques dans la collectivité ; le niveau de responsabilité des postes et la nécessité de disposer d'un encadrement des services de bon niveau justifie une ouverture complète de l'évolution de carrière.

Les taux de promotion seraient fixés pour les années 2007 et 2008 ; un bilan du fonctionnement du dispositif pourrait être fait fin 2008.

Fait à, le.....

Le Maire ou le Président,

Projet de délibération

Avertissement au lecteur : ce projet de délibération a été élaboré en prenant pour référence une collectivité "moyenne" (employant entre 20 et 50 fonctionnaires). Il doit bien entendu être adapté pour correspondre parfaitement aux choix d'avancement de grade effectués localement. Les services du Centre de Gestion peuvent vous aider dans ce travail d'adaptation

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a apporté une modification importante dans la gestion de l'avancement de grade des fonctionnaires.

Le (*Maire ou Président*) rappelle que les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, d'examen professionnel à remplir par les fonctionnaires pour avancer de grade font l'objet d'une réglementation nationale qui ne peut pas être modifiée localement. Par contre, la loi donne compétence au (*indication de l'organe délibérant*), après avis du Comité Technique Paritaire, pour fixer, pour chaque grade, le taux de promotion, c'est-à-dire le nombre de grades d'avancement qui pourront être créés dans la collectivité. Ce taux de promotion sera appliqué au nombre de fonctionnaires promouvables chaque année dans chaque grade pour déterminer le nombre d'avancements de grade possibles.

Le choix des fonctionnaires qui sont promus est ensuite effectué par le (*Maire ou Président*), parmi les fonctionnaires qui remplissent les conditions d'ancienneté et dans la limite du nombre de grades d'avancement décidés par (*indication de l'organe délibérant*). L'avancement de grade n'est donc pas automatique. Il est précédé de l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

Les critères de choix intégreront, au-delà de l'ancienneté, la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle, comme le prévoit la loi. L'appréciation sera effectuée à partir des éléments d'évaluation et de notation annuelle, des efforts de formation, de l'implication professionnelle.

Il propose au (*organe délibérant*) de fixer les taux de promotions pour chaque cadre d'emplois en tenant compte de deux critères : les besoins de la collectivité et notamment le niveau de compétence nécessaire au fonctionnement des services et l'impact budgétaire pour la collectivité.

Ces taux de promotion pourraient être fixés pour les années 2007 et 2008 ; un bilan du fonctionnement du dispositif pourrait être fait fin 2008.

Pour tous les cadres d'emplois de catégorie C nous pourrions retenir comme principe un taux de promotion de 100 % lorsque le grade est accessible après examen professionnel.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- adjoint administratif de 1^{ère} classe : 100%

- adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : %

- adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : 50% pour étendre la charge financière de ces avancements sur une durée plus longue. De plus, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une compétence professionnelle ou un niveau de responsabilité particuliers ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

- adjoint technique de 1^{ère} classe : 100%

- adjoint technique principal de 2^{ème} classe : %

- adjoint technique principal de 1^{ère} classe : 50% pour étendre la charge financière de ces avancements sur une durée plus longue. De plus, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une qualification professionnelle particulière ou impliquant des responsabilités ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.

Cadre d'emplois des agents de maîtrise

- agent de maîtrise principal : il n'existe pas de différence significative dans le contenu des postes. Le taux de promotion pourrait être fixé à 50% uniquement pour tenir compte de l'impact financier de ces promotions.

Cadre d'emplois des agents spécialisés de 1^{ère} classe des écoles maternelles

- ATSEM principal de 2^{ème} classe : 100%

- ATSEM principal de 1^{ère} classe : 50% uniquement pour lisser les incidences financières, les fonctions assurées étant identiques pour tous les agents.

Cadre d'emplois des adjoints d'animation :

.....

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :

.....

Cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives

- éducateur des APS de 1^{ère} classe : 100%

- éducateur des APS hors classe : 100%. Cependant, le poste de travail devra comporter des fonctions d'encadrement ou de nouvelles responsabilités.

Cadre d'emplois des rédacteurs :

- rédacteur principal : 100%

- rédacteur chef : 100%. Cependant, le poste devra comporter des fonctions de direction d'un service ou d'encadrement ou de nouvelles responsabilités.

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :

- technicien principal : 100%

- technicien chef : 100%. Le poste devra correspondre à des fonctions de direction du service technique ou comporter des responsabilités particulières ou nécessiter une compétence technique spécifique.

Cadres d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs territoriaux

- attaché principal : 100 %.

- ingénieur principal : 100%

Il s'agit en effet d'emplois uniques dans la collectivité ; le niveau de responsabilité des postes et la nécessité de disposer d'un encadrement des services de bon niveau justifie une ouverture complète de l'évolution de carrière.

Le (*organe délibérant*), après avis du Comité Technique Paritaire émis le, adopte les taux de promotion par grade et les critères de choix proposés par le (*Maire ou Président*).

Projet de délibération

Avertissement au lecteur : ce projet de délibération a été élaboré en prenant pour référence une commune rurale (employant entre 1 et 20 fonctionnaires). Il doit bien entendu être adapté pour correspondre parfaitement aux choix d'avancement de grade effectués localement. Les services du Centre de Gestion peuvent vous aider dans ce travail d'adaptation

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a apporté une modification importante dans la gestion de l'avancement de grade des fonctionnaires.

Le (*Maire ou Président*) rappelle que les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, d'examen professionnel à remplir par les fonctionnaires pour avancer de grade font l'objet d'une réglementation nationale qui ne peut pas être modifiée localement. Par contre, la loi donne compétence au (*indication de l'organe délibérant*), après avis du Comité Technique Paritaire, pour fixer, pour chaque grade, le taux de promotion, c'est-à-dire le nombre de grades d'avancement qui pourront être créés dans la collectivité. Ce taux de promotion sera appliqué au nombre de fonctionnaires promouvables chaque année dans chaque grade pour déterminer le nombre d'avancements de grade possibles.

Compte tenu de l'effectif des fonctionnaires employés le (*Maire ou Président*) propose de retenir un taux de promotion de 100% pour l'ensemble des cadres d'emplois. Ces taux de promotion pourraient être fixés pour les années 2007 et 2008 ; un bilan pourrait être fait fin 2008.

Le choix des fonctionnaires qui sont promus est ensuite effectué par le (*Maire ou Président*), parmi les fonctionnaires qui remplissent les conditions d'ancienneté et dans la limite du nombre de grades d'avancement décidés par (*indication de l'organe délibérant*). L'avancement de grade n'est donc pas automatique. Il est précédé de l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

Les critères de choix intégreront, au-delà de l'ancienneté, la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle, comme le prévoit la loi. L'appréciation sera effectuée à partir des éléments d'évaluation et de notation annuel, des efforts de formation, de l'implication professionnelle.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- adjoint administratif de 1^{ère} classe : 100%
- adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : 100 %
- adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : 100 %. Cependant, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une compétence professionnelle ou un niveau de responsabilité particuliers ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

- adjoint technique de 1^{ère} classe : 100%
- adjoint technique principal de 2^{ème} classe : 100 %
- adjoint technique principal de 1^{ère} classe : 100 %. Cependant, la création de ce grade devra correspondre à un poste de travail nécessitant une qualification professionnelle particulière ou impliquant des responsabilités ou bien comporter des fonctions d'encadrement d'autres agents.

Le (*organe délibérant*), après avis du Comité Technique Paritaire émis le, adopte les taux de promotion par grade et les critères de choix proposés par le (*Maire ou Président*).