

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,
- Décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Délibération AP D18-04-18 du 9 avril 2018 relative à l'approbation du protocole portant sur les modalités de gestion des ressources humaines,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

PREAMBULE

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document constitue les lignes directrices de gestion de la Région Normandie en matière de promotion, avancement de grade et valorisation des parcours.

La préparation de ces lignes directrices de gestion a fait l'objet de consultations préalables des organisations syndicales à l'occasion de groupes de travail rappelés ci-dessous (paragraphe objectifs et méthodes de travail).

Elles seront complétées par les éléments relatifs aux valorisations des parcours professionnels et aux thématiques définies de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ces lignes directrices de gestion en matière d'évolution de carrière et de parcours professionnel entreront en vigueur le 1er janvier 2021. Elles s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité.

Portée juridique des Lignes De Gestion :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation et/ou mobilité.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Le Président de la Région met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « **sans préjudice de son pouvoir d'appréciation** » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

LES OBJECTIFS ET LA METHODE DE TRAVAIL

A. Les objectifs

L'objectif des groupes de travail est de définir les LDG portant sur les modalités de gestion des ressources humaines et s'appliquant à l'ensemble des agents de la Région Normandie.

Ainsi, **les lignes directrices de gestion visent à :**

1. déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEC
2. favoriser, en matière de recrutement, l'**adaptation des compétences** à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
3. fixer des orientations générales en matière **d'évolution de carrière et de parcours professionnel**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, en matière d'évolution de carrière et de parcours professionnel, les lignes directrices de gestion fixent :

1. les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois
2. les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Les lignes directrices mentionnées ci-dessus visent en particulier :

- A 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 du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé,

notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

- A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

-

B. La méthode de travail

La Charte relative à l'exercice du droit syndical, signée le 10 avril 2019 a permis de définir les modalités d'organisation des groupes de travail et de formaliser la nature du dialogue social entre la Collectivité et les organisations syndicales.

Conformément à la charte, ont ainsi été associées à la démarche, les organisations syndicales représentées au sein du Comité Technique.

I – Etat des lieux

1. Des pratiques RH existantes en matière de déroulement de carrière

Les documents RH de référence de la collectivité fixant les règles de gestion en matière de déroulement de carrière sont les suivants :

- Protocole d'accord RH fixé par délibération du 9 avril 2018 (Annexe 1)
- Ratios d'avancement de grade votés par le Comité Technique en date du 27 mars 2018 pour la catégorie A et C et par le Comité Technique du 3 octobre 2019 pour la catégorie B (annexe 2 et 3)
- Modalités de rémunération des contractuels sur postes permanents votés par le comité technique du 9 décembre 2019
- Démarche de présentation d'un dossier dématérialisé de promotion interne voté au Comité Technique du 13 mai 2020
- Documents de communication post CAP sur les critères arrêtés

2. Des effectifs et de leur évolution de carrière

2.1. Les effectifs

- Les effectifs permanents de la collectivité au 31 décembre 2019 : 4 330 agents dont 3 971 fonctionnaires (91,7%) et 359 contractuels sur postes permanents (8,3% hors remplaçants)

	Fonctionnaires Femmes	Fonctionnaires Hommes	Contractuels permanents Femmes	Contractuels permanents Hommes	Total Femmes	Total Hommes
En nombre	2 489	1 482	192	167	2 681	1 649
En %	62,7%	37,3%	52,3%	47,7%	61,9%	38,1%

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	En nombre	En %
Administrative	675	147	77	55	954	22,1%
Technique	1 799	1 330	114	111	3 354	77,5%
Culturelle	12	14	1	0	17	0,4%
Sociale	3	0	0	0	3	0%
Sportive	0	1	0	0	1	0%
Médicale	0	0	0	1	1	0%
Total	2 489	1 482	192	167	4 330	100%

- Répartition par catégorie :

Catégorie	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	En nombre	En %
Catégorie A	256	159	71	59	545	12.6%
Catégorie B	217	93	12	20	342	7.9%
Catégorie C	2 016	1 230	109	88	3443	79.5%
Total	2 489	1 482	192	167	4330	100%

2.2. En matière d'avancement de grade

Année de nomination	% femmes promouvables	% des femmes promues	% hommes promouvables	% hommes promus
2018	63%	52%	37%	48%
2019	64%	63%	36%	37%
2020	66%	62%	34%	38%

Le tableau récapitulatif des statistiques d'avancement de grade 2018-2020 est annexé au présent document (Annexe 1)

2.3. En matière de Promotion interne

Année de nomination	% femmes promouvables	% des femmes promues	% des hommes promouvables	% des hommes promus
2019	55%	44%	45%	56%
2020	56%	43%	44%	57%

Le tableau récapitulatif des statistiques de promotion interne 2019-2020 est annexé au présent document (Annexe 2)

II – Principes généraux en matière d'évolution de carrière et de parcours professionnel

1. Avancement de grade

Définition :

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades. L'avancement de grade permet à un agent de passer, tout en restant à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, au grade supérieur.

L'avancement de grade a lieu à l'ancienneté (dit au choix) ou après examen professionnel.

L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

Sauf dans certaines situations (avancement après réussite à un examen professionnel), l'avancement de grade a lieu de façon continue au grade immédiatement supérieur, excluant ainsi toute possibilité de saut de grade.

Les ratios :

Pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

Ce taux, appelé « ratio promus-promouvables », est fixé après avis du Comité Technique.

Les ratios d'avancement de grade tels que définis par le CT du 27 mars 2018 et du 3 octobre 2019 sont maintenus :

Catégorie A	25%
Catégorie B	100%
Catégorie C	25%

Il est rappelé que les ratios de la catégorie B sont portés à 100% depuis le Comité Technique du 3 octobre 2019 afin de favoriser le déblocage des carrières des agents de cette catégorie. En effet, l'application d'un ratio de 25% se cumule aux conditions d'avancement de grades spécifiques prévues par le statut particulier de ces cadres d'emplois qui nécessitent la réussite à l'examen professionnel.

Dérogation catégories A et C : Si un agent remplit seul les conditions pour un avancement au grade supérieur depuis au moins 3 ans, et qu'aucune nomination n'a été prononcée au cours des 3 dernières années, une possibilité de nomination est ouverte la 4^{ème} année.

Ex : Madame Y est ingénieure principale et remplit les conditions statutaires pour passer ingénieure hors classe. Elle est la seule à remplir ces conditions d'avancement depuis 3 ans et le ratio de 25% n'a pas permis d'ouvrir de possibilité. Il est donc dérogé au principe du ratio et sa nomination devient possible la 4^{ème} année sous réserve qu'elle remplisse tous les autres critères cumulatifs.

Les conditions d'avancement et les critères retenus :

Conformément aux groupes de travail qui se sont tenus, la Région définit les critères applicables à tous les agents de la collectivité en matière d'avancement de grade comme suit :

Critères cumulatifs
Remplir les conditions statutaires au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau
Examen des situations au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau (fonctions exercées, affectation, obtention examen professionnel...)
Etre sur un emploi repère qui permet d'obtenir le grade visé conformément au protocole RH
Avoir été évalué au moins une fois sur l'emploi repère occupé au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau
Avoir un avis favorable lors de l'évaluation soit avis sans délai ou délai de 3 ans (moyenne sur les 3 années de référence)
Etre un fonctionnaire en situation de posture professionnelle adaptée et/ou détenteur d'une technicité conforme aux missions confiées. Ne pas faire l'objet de mesures d'accompagnement avec un contrat d'objectifs sur ces deux domaines

L'autorité territoriale établit, sur proposition de la Direction Générale, par arrêté, le tableau annuel d'avancement sur la base de ces critères et de critères complémentaires objectivables permettant d'atteindre le ratio du cadre d'emplois visé.

Critères complémentaires (sans ordre et non exhaustifs)
Avoir réussi un examen professionnel
Ancienneté de détention des conditions statutaires
Et/ou ancienneté dans le grade
Et/ou ancienneté dans l'échelon
Et/ou âge de l'agent ...

Avancement de grade par la voie exceptionnelle :

Pour tous les grades accessibles par la voie exceptionnelle (par exemple attaché ou ingénieur hors classe), et dont l'avancement est en conséquence conditionné à la reconnaissance d'une valeur professionnelle exceptionnelle, des groupes de travail seront organisés début 2021 afin de définir les modalités et les critères de cette reconnaissance.

Ces travaux seront menés avant l'établissement du prochain tableau d'avancement et feront l'objet d'une présentation au comité technique pour avis et d'un nouvel arrêté de l'autorité territoriale introduisant ces nouvelles dispositions.

2. Promotion interne

Définition :

La promotion interne est un mode dérogatoire au concours qui permet aux fonctionnaires d'accéder au cadre d'emplois supérieur.

Les quotas :

Le nombre des fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé par une règle de quota fixée par le statut particulier du cadre d'emplois considéré (Annexe 3 – Décret des cadres d'emplois FPT).

Sauf disposition contraire prévue par les statuts particuliers, ce quota est calculé en % sur le nombre de recrutements opérés par une autre voie que la promotion interne (concours, mutation, détachement ou intégration directe)

Les conditions de promotion interne et les critères retenus :

L'agent qui satisfait aux règles statutaires pour prétendre à une promotion interne en sera informé et devra s'inscrire dans une démarche volontaire, en déposant un dossier de candidature dématérialisé, retraçant et valorisant sa carrière professionnelle et décrivant son projet professionnel, qui est étudié au regard des critères définis ci-dessous.

Les services des Ressources Humaines accompagneront les agents dans l'élaboration de ce dossier tant sur l'appui technique (assistance SIRH) que sur l'aide à la complétude lorsque celle-ci est sollicitée par le biais d'ateliers de formation.

Seuls les dossiers ayant été complétés selon la procédure définie et le calendrier fixé seront étudiés.

Conformément aux groupes de travail qui se sont tenus, la Région définit les critères applicables à tous les agents de la collectivité en matière de promotion interne comme suit :

Critères cumulatifs
Remplir les conditions statutaires au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau
Examen des situations au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau (fonctions exercées, affectation, obtention examen professionnel...)
Avoir été évalué au moins une fois sur l'emploi repère occupé au 1 ^{er} janvier de l'année du tableau
Avoir un avis favorable sans réserve de la chaîne hiérarchique (N+1 et N+2)

L'autorité territoriale établit, sur proposition de la Direction Générale, par arrêté, le tableau annuel de promotion interne sur la base de ces critères et de critères complémentaires objectivables permettant d'atteindre le quota du grade visé.

Critères complémentaires (sans ordre et non exhaustifs)
Examen du parcours professionnel et du projet professionnel du dossier
Et/ou avoir réussi l'examen professionnel du grade visé
Et/ou présentation au concours ou examen professionnel du grade visé...
Et/ou grade détenu dans le cadre d'emplois actuel...

Si toutefois le quota n'est pas atteint, les possibilités non utilisées sont automatiquement reportées sur l'année suivante.

Une nomination à la promotion interne prime sur une nomination à l'avancement de grade et libère ainsi une possibilité d'avancement de grade.

Exception : pour la catégorie B, un lauréat d'examen professionnel d'avancement de grade sera nommé afin d'ouvrir des possibilités d'avancement à l'ancienneté et pourra néanmoins bénéficier de la promotion interne.

L'inscription sur liste d'aptitude

La liste d'aptitude à la promotion interne est établie par l'autorité territoriale. Elle a une valeur nationale et est valable 2 ans renouvelable 2 fois un an, sur demande écrite un mois avant le terme de la validité de la liste.

Le changement de filières :

Dans le cadre de l'accès à la promotion interne, le changement de filière n'est possible que dans la mesure où le poste et la fonction exercés sont en adéquation avec le cadre d'emplois/grade visé.

3. Nomination suite à réussite à concours

Lorsqu'un agent est lauréat d'un concours, il est inscrit sur une liste d'aptitude valable deux ans et renouvelable deux fois pour une année, sur demande écrite de l'intéressé et transmise au centre organisateur du concours 1 mois avant la date anniversaire de la liste. Au-delà de ces quatre années, la liste demeure toutefois valable jusqu'à la date d'organisation du nouveau concours.

Les modalités de nomination :

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement ni nomination automatique. Il appartient ainsi au lauréat d'en informer la Région accompagné de l'attestation d'inscription sur la liste d'aptitude.

Si le concours obtenu relève de la catégorie hiérarchique du poste occupé par l'agent, la nomination intervient le 1er jour du mois qui suit la date d'effet de la liste d'aptitude, après avis favorable du supérieur hiérarchique. Cet avis est sollicité par les Ressources Humaines.

Si le concours obtenu relève de la catégorie hiérarchique supérieure au poste détenu par l'agent, la nomination ne peut intervenir qu'après mobilité de l'intéressé sur un poste permanent vacant relevant de cette catégorie.

4. Modalités de rémunération des contractuels permanents

Les contractuels permanents visés sont ceux recrutés sur la base des articles 3-2, 3-3 et 3-4 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Détermination de la rémunération lors du recrutement initial :

Les recrutements sont réalisés au 1er grade de tous les cadres d'emplois. Le cadre d'emplois en cohérence avec la formation initiale du candidat est privilégié permettant une inscription au concours adapté.

La détermination de l'échelon tient compte :

- De la reprise partielle de la carrière antérieure (exercice dans le privé et le public),
- De tous niveaux de fonctions confondus, à hauteur d'un quart de leur durée cumulée, figurant sur le CV fourni lors de la candidature.

L'ancienneté n'est pas conservée suite à ce classement.

L'attribution du régime indemnitaire se fait selon les dispositions en vigueur dans les délibérations relatives au régime indemnitaire, notamment en fonction du cadre d'emplois et de l'emploi-repère de référence

Evolution de la rémunération au-delà du recrutement :

- En cas de CDD, l'évolution sera envisagée au moment du renouvellement du contrat à raison d'un échelon sous réserve d'avoir atteint la durée réglementaire majorée d'un an.
- En cas de CDI, l'évolution sur chacun des échelons sera envisagée dès lors que la durée réglementaire entre chaque échelon, majorée d'un an, sera atteinte.

III - Date d'effet et durée des LDG en matière d'évolution de carrière et de parcours professionnel

Les LDG sont prévues pour une durée de 4 ans.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il sera présenté au comité social territorial compétent.

Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents de la Collectivité sur le réseau social d'entreprise Vikings notamment et via un support joint en annexe.

Elles font l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale transmises au contrôle de légalité.

Date de l'avis du Comité Technique :

Date d'entrée en vigueur : **1^{er} janvier 2021**

Signature de l'autorité territoriale :

Fait à, le
