



Syndicat CGT de la Région NORMANDIE,  
Site de Rouen 5, rue Schuman CS 21129, 76 174 Rouen Cedex  
Téléphone : 02 35 52 31 25  
Site de Caen Abbaye aux dames place Reine Mathilde BP 523 14 035 Caen  
Téléphone : 02 31 91 21 82  
[syndicat.cgt@normandie.fr](mailto:syndicat.cgt@normandie.fr) <http://www.cgtern.fr>

A

Monsieur Philippe JARRY  
Adjoint à la Directrice Générale Adjointe  
Directeur des Ressources Humaines  
Réfèrent de la collectivité Région Normandie

*Rouen, le 21 octobre 2021*

Monsieur,

Objet : Demande d'éclairage

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, porté pour avis le 1er décembre 2020 dans le cadre du comité technique un document a été constitué sur les lignes directrices de gestion de la Région Normandie en matière de promotion, avancement de grade et valorisation des parcours.

Ce document a fait l'objet d'un arrêté signé par le président de région le 2 décembre 2020 dernier et rendu accessible aux agents de la collectivité.

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

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 conditions d'avancement et les critères qui ont été retenus dans la cadre des lignes directrices de gestion

- Remplir les conditions statutaires au 1er janvier de l'année du tableau Examen des situations au 1er 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 1er 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.

Comme vous le savez, en RH, comme de manière générale, l'élu est l'autorité au sommet de la chaîne hiérarchique de la collectivité.

Cela signifie qu'il a autorité sur le personnel en tant que commanditaire, dans la limite de ce que les agents peuvent ou doivent faire au vu de leur grade ou de leur catégorie hiérarchique.

La décision finale appartient à l'autorité territoriale même s'il est souhaitable que celle-ci se fonde sur une expertise portant notamment sur la légalité, la faisabilité ou l'opportunité d'un projet.

En RH, comme de manière générale, l'élu est garant de la légalité des actes pris par la collectivité territoriale qu'il gère.

Même si le chef de l'exécutif dispose d'un pouvoir discrétionnaire en matière de promotion interne ou d'avancement de grade. C'est seulement, une fois que les agents remplissent les conditions prévues par les textes.

Cependant l'employeur doit tout de même veiller au respect de cette condition, ne serait-ce que pour des raisons éthiques car il est lui même tenu au respect du principe de légalité

Ainsi, dans le cadre de la réunion technique de la CAP B du jeudi 7 octobre et selon les éléments recueillis par notre représentant, nous vous demandons un éclairage sur deux situations individuelles.

-1. Sur le grade de Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe

La nomination discrétionnaire du Président respecte t'elle les lignes directrices de gestion ainsi que les textes en vigueur ?

-2. Sur le grade de rédacteur principal de 2 ème classe

La nomination discrétionnaire du Président respecte t'elle les lignes directrices de gestion ainsi que les textes en vigueur ?

Pour le Président, il revient de prendre la décision mais aussi d'assumer les conséquences qui peuvent en découler après la phase (très souhaitable) de conseil assurée par ses collaborateurs, qui permet d'évaluer les risques d'une décision, en particulier sur le plan juridique.

Comme vous le savez 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 pourront lui être communiqués.

Veillez recevoir, Monsieur le Directeur Adjoint, monsieur le référent déontologue nos salutations syndicalistes les plus respectueuses.

Pour la CGT-CRN  
Son Secrétaire Général  
M Fabrice BERTHOU

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fabrice BERTHOU', written over a faint rectangular stamp.