



Saint-Paul, le 25 novembre 2020.

À l'attention de Madame la Maire de Saint-Paul

OBJET : Promotions internes et avancements de grade 2020 pour les agents de la collectivité

Madame la Maire,

Suite à une prise d'information auprès des services de la DRH de la part de certains adhérents concernés par la question de la promotion interne, ces derniers ont été informés qu'il n'y aurait pas cette année d'inscription des agents éligibles sur liste d'aptitude à ce titre pour 2020 (selon quotas, au choix ou après examen professionnel).

Or, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (ainsi qu'au décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires), qui a instauré les lignes directrices de gestion (LDG) dans les trois versants de la fonction publique, les LDG relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2021. Ainsi, à cette date, la promotion interne mais également les avancements de grade des fonctionnaires ne seront plus soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP). À compter du 1^{er} janvier 2020, les LDG définies par l'Autorité territoriale après avis du Comité Technique devront s'appliquer en vue des décisions individuelles (promotions, avancements de grade, nominations...).

Dans l'esprit de la loi, les LDG constituent un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines dans le cadre du renouvellement du dialogue social figurant dans un titre intitulé : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines », et doivent permettre, en contrepartie de la suppression de certaines compétences de la CAP, en particulier l'examen des avancements de grade et des promotions internes dès 2021, de poser un cadre à l'intérieur duquel les autorités prendront leurs décisions en matière de gestion du personnel mais également d'apporter aux agents, **de la visibilité et de la transparence sur les orientations et priorités de l'administration employeur.**

Elles visent en particulier (art. 19 II décret n°2019-1265 du 29 nov. 2019) :

- 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 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 un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- à 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.



Concernant la particularité des avancements de grade, les services de la collectivité traite chaque année ce dossier **en fin d'année au titre de l'année civile qui vient de s'écouler et non au titre de l'année civile qui arrive**. Pourtant, l'avancement de grade permet aux agents de progresser à l'intérieur de leur cadre d'emploi en passant au grade supérieur dans le cadre de leur évolution de carrière du fait de leur inscription sur le tableau annuel d'avancement de grade établi par l'autorité territoriale après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents, tableau qui doit être présenté en CAP pour avis préalable avant décision.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans son article 80, pose le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade, valant donc pour une durée de validité fixée à un an, qui s'apprécie sur une année civile, du 1er janvier au 31 décembre. **Par conséquent, les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de la période de validité et cela exclut tout effet rétroactif**. Ainsi, établissant la proposition de tableau annuel d'avancement de grade pour l'ensemble des agents de la collectivité, quel que soit le grade ou la voie d'accès, en fin d'année civile, **la collectivité pénalise les agents pour une année si la mise en œuvre de l'évolution de carrière est faite l'année suivante**.

Les LDG permettant de dresser les listes d'aptitude pour la promotion interne et l'avancement de grade n'étant donc plus intégrées au dialogue social avec passage et étude préalable en CAP, et afin d'apporter aux agents de la collectivité, visibilité et transparence sur les orientations et priorités de l'administration employeur concernant leur évolution de carrière, **nous vous demandons :**

- **de bien vouloir nous indiquer les modalités de ce nouveau dialogue social élaborées par vos services en vue de la mise en place d'une concertation préalable, avant passage devant le Comité Technique ;**
- **de bien vouloir mettre en place concernant ces 2 sujets les conditions d'une démarche de co-construction avec les différents acteurs concernés : organisations syndicales et représentants de l'administration représentés dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;**
- **de bien vouloir prévoir pour la prochaine CAP de Décembre 2020, le tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2021, avec avis de l'Autorité, afin de se conformer à la réglementation nationale et que les agents puissent bénéficier de leur avancement de grade au titre de l'année 2021.**

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire dans le cadre de cette affaire et vous prions, Madame la Maire, d'agréer nos salutations les plus cordiales.

Soraya ISSOP-MAMODE


La Secrétaire Générale par intérim

L'Unsa 100% Pas Pareil