

SYNTHÈSE DU TRAVAIL :

Les orientations et les critères généraux pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois

Ce que dit le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Les LDG déterminent :

- **Article 19-I – 1° : Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix**
- Article 19-I – 2° : Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leurs accès à des responsabilités supérieures

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) visent en particulier : Article 19-II

- À préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelles 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 relevant d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la FP, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou organisme européen ou internationale.
- À assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotions en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grade.

Préconisations :

Éléments et/ou critères à prendre en compte

- Formaliser les critères d'avancement de grade et de promotion interne
 - Conditions statutaires obligatoires

- Critères internes : recensement des critères existants dans la collectivité et mise à jour pour adéquation avec le décret sur les LDG (ex : en matière d'égalité F/H) ?
- 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 relevant d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la FP, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou organisme européen ou internationale.

- À assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotions en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grade. À noter qu'il convient bien d'assurer l'égalité et non la parité (en nombre).
- Tenir compte des taux de promotion interne qui ont été délibérés et à ajuster le cas échéant, après négociation annuelle, voire pluriannuelle avec les organisations syndicales
- Tenir compte du Budget voté et de la politique souhaitée sur la maîtrise de la masse salariale

Prendre position sur :

À minima ce que les collectivités ne peuvent exclure

- Critères statutaires
- Concertation avec les organisations syndicales au préalable ? Base indispensable même avec la suppression de l'instance officielle CAP
- Critères de la valeur professionnelle telle qu'abordée lors de l'entretien professionnel
- Priorisation de certains critères (on pourra par exemple s'appuyer sur les données RSU/Métiers en tension/GPEC)

Fait collectivement le 16 janvier 2020