

Destinataires :**DIRECTEURS(TRICES) ET
DIRECTEURS(TRICES) ADJOINT(E)S DE LA
VILLE DE REIMS ET DE LA COMMUNAUTE
URBAINE DU GRAND REIMS****S/C DIRECTEURS(TRICES) GENERAUX (LES)
ADJOINTS(ES)****CONSTITUTION DES TABLEAUX ANNUELS D'AVANCEMENT DE GRADE 2022**

Direction Générale
Mission Secrétariat
Général
Service des
Assemblées

Direction émettrice / Contacts
Direction des Ressources Humaines

Olivier PETIT, Directeur Adjoint

Référence :
SG-NS-2022-11

Depuis le 1^{er} janvier 2021, nos collectivités ont adopté leurs lignes directrices de gestion, en application de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique qui a notamment modifié le champ de compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

La saisine obligatoire des CAP, pour avis préalable en matière de promotion interne a été remplacée par l'adoption des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, décidées par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique.

Fondées sur les principes de maintien du dialogue social, de simplification des procédures et de transparence pour les agents, l'un des objectifs des lignes directrices de gestion est de donner davantage de transparence aux pratiques Ressources Humaines, en particulier sur le déroulement de carrière des agents.

L'avancement de grade est encadré par les articles L.522-23 à L.522-31 du Code Général de la Fonction Publique.

Les fonctionnaires territoriaux ont vocation à bénéficier de décisions d'avancement de grade, correspondant à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois.

Deux voies permettent d'accéder statutairement à l'avancement de grade, dans la limite des dispositions prévues par chaque cadre d'emplois :

- l'ancienneté dans le cadre d'emplois,
- l'examen professionnel.

Nos collectivités font le choix de valoriser l'obtention de l'examen professionnel et d'en faire un « accélérateur de carrière ». Ainsi, l'agent

NOTE DE SERVICE

titulaire d'un examen professionnel sera prioritaire, à égalité de compétences et d'évaluation de la manière de servir.

Par ailleurs, les délibérations adoptées par nos collectivités posent le principe selon lequel le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu à l'un des grades d'avancement sera déterminé par application d'un taux de promotion égal à 100 % des fonctionnaires répondant aux critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle fixés par la loi.

Dans le cadre de la procédure d'avancement de grade 2022, les C3C transmettent les tableaux récapitulatifs des agents remplissant les conditions d'avancement, accompagnés de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle extraite de leur Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP).

Je vous rappelle, à cet effet, que l'évaluation professionnelle de l'année N-1 reste le fondement premier du rapport d'avancement de grade.

Aussi, je vous remercie de veiller à la cohérence entre le rapport d'avancement de grade, intrinsèquement lié au contenu du CREP, et l'avis (favorable ou défavorable) formulé. Une inadéquation entre ces deux éléments (soit un CREP positif mais un avis défavorable ou l'inverse) se doit d'être particulièrement argumentée.

Tous les agents ayant un avis favorable seront inscrits au tableau d'avancement, dans la limite des quotas prévus par les statuts particuliers de certains cadres d'emplois et qui, parfois, dépendent de la présence d'agent(s) lauréat(s) de l'examen professionnel.

Les règles régissant les avancements de grade au sein de nos collectivités territoriales et les grandes étapes de la procédure sont rappelées ci-dessous.

- chaque agent répondant aux conditions statutaires doit obligatoirement faire l'objet d'un avis (favorable ou défavorable) formulé par le(-a) directeur(-trice).

En cas d'avis défavorable, le(-a) directeur(-trice) rédige un rapport écrit, sous couvert de l'avis du (de la) directeur(-trice) Général (-e) Adjoint(-e) (DGA), lequel (laquelle) doit être adressé à la Direction des Ressources Humaines (DRH) qui le communique à l'agent,

- lorsque l'agent a fait l'objet d'une mobilité interne au sein de nos collectivités en cours d'année ou dans le cadre d'un contrat d'immersion, il revient à la direction au sein de laquelle l'agent a exercé le plus longtemps d'établir le rapport, soit l'année 2021 pour un avancement de grade en 2022.

Cependant afin de tenir compte de l'ensemble de la manière de servir de l'agent, il est recommandé aux services concernés de se coordonner.

- les agents doivent faire l'objet d'une proposition de classement par ordre de mérite, au sein de chacune de vos directions.

NOTE DE SERVICE

- les agents ne disposant pas d'évaluation professionnelle, notamment du fait d'une absence prolongée supérieure ou égale à 6 mois sur l'année 2021, peuvent ne pas faire l'objet d'un avis ni d'un classement et seront, dans ce cas, indiqués comme « non évalué(s) – non proposé(s) »,
- les avis et classements des directeurs(-trices) sont transmis au C3C qui les adresseront aux DGA ou au Directeur de cabinet qui émettront un avis et un classement à l'échelle du pôle,
- il m'appartient de finaliser la proposition de l'administration en lien avec l'élu aux Ressources Humaines, la DGA au pôle ressources et d'assurer, sur cette base, l'animation des temps d'échanges avec les organisations syndicales,
- à l'issue des rencontres avec les organisations syndicales, j'organiserai une nouvelle réunion d'arbitrage avec l'élu aux ressources humaines, la DGA au pôle Ressources et la DRH.
- les listes d'avancement de grade validées en dernier ressort par l'élu aux Ressources Humaines sont communiquées aux organisations syndicales.
- enfin, il appartient à la DRH d'établir et de publier les tableaux d'avancement de grade et de prendre les arrêtés individuels associés.

Concernant l'accès aux grades sommitaux de catégorie A, les cadres promouvables feront l'objet d'un rapport supplémentaire du DGA à mon attention qui s'appuiera sur la manière de servir de l'agent. L'avis sera formulé sur ce rapport.

Pour toutes informations complémentaires, vous pouvez consulter les Lignes Directrices de Gestion disponibles sur Alizé (rubrique Outils et démarches – Documents réglementaires).

Je me permets d'insister sur l'importance de votre responsabilité d'informer les agents de l'avis formulé par l'administration à l'issue des arbitrages, en lien avec votre DGA et le C3C.

L'ensemble de la procédure est suivie par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les C3C qui en sont le relais pour toute question afin de centraliser au mieux les demandes.

Signé électroniquement le 19/05/2022
Directeur général des services
François MENGIN LECREULX



ANNEXES :

- Schéma de la procédure d'avancement de grade
- Calendrier prévisionnel de la procédure d'avancement de grade 2022