

## COMITE TECHNIQUE DU SIAAP

Séance du  
MERCREDI 16 DECEMBRE 2020

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SIAAP 2021-2023

### POINT SOUMIS POUR AVIS

2 votes :

1. Lignes Directrices de Gestion
2. Ratios



# Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la carrière (2021-2023)

La Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) du 6 août 2019 instaure pour les collectivités l'obligation de définir leurs **lignes Directrices de Gestion (LDG)**. Elles ont pour objet de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de préciser les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long ou moyen terme. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Chaque collectivité devra définir une formalisation de ses procédures et un plan d'actions réalistes et réalisables mais également progressifs et espacés dans le temps du mandat.

La compétence de la Commission administrative Paritaire ayant de par cette loi été recentrée sur les décisions individuelles défavorables, la formalisation de ces orientations de gestion fait l'objet d'un dialogue social approfondi en amont des décisions d'avancement, d'une diffusion large auprès de l'ensemble des agents.

**Les « LDG carrières présentées ci -après concernent les avancements de grade et promotions internes. Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle et au pilotage des ressources humaines seront présentées au cours de l'année 2021.**

Ces LDG s'inscrivent un cadre du statutaire qui garantit un déroulement de carrière par :

- **L'avancement d'échelon** et un gain indiciaire automatique du fait de l'ancienneté,
- **L'avancement de grade** qui traduisent une évolution au sein de son cadre d'emplois selon les critères d'ancienneté et de valeur professionnelle,
- **La promotion interne** qui correspond à un changement de cadre d'emplois vers un niveau supérieur et à des responsabilités supérieures.

Ces LDG sont l'occasion d'affirmer que les modalités de déroulement de carrière s'inscrivent dans les **principes de respect de la réglementation, d'équité, de transparence et de dialogue.**

Elles constituent un outil opportun pour donner aux agents territoriaux de la **lisibilité sur leur avenir professionnel et leurs perspectives d'évolution de carrière.**

S'inscrivant dans la continuité des dispositifs existants qui permettent un déroulement de carrière des agents du SIAAP, les LDG proposées visent à préciser le cadre des règles de gestion qui régiront, pour les agents territoriaux, les propositions d'avancements des 3 prochaines années.

Elles seront après avis du Comité technique portées à la connaissance de l'ensemble des agents via l'intranet.

Ces lignes directrices de gestion relatives à la carrière qui devaient être préparées durant l'année 2020 marquée par la pandémie qui a retardé le travail de préparation, ont pour autant fait l'objet d'un dialogue social soutenu durant ce dernier trimestre. Deux réunions se sont tenues avec les

organisations syndicales, les 10 et 24 novembre 2020 pour présenter ces nouvelles dispositions et prendre en compte leurs avis.

Les propositions prennent appui sur les pratiques menées depuis maintenant de nombreuses années en matière d'avancement de grade et de promotion interne qui, au SIAAP font l'objet d'une large consultation des directions et de la ligne hiérarchique et d'un dialogue social systématique. Durant ces années, l'examen partagé des listes de promouvables et des propositions de nomination a abouti à des règles afin de mener les choix dans les meilleures conditions possibles d'équité et de transparence.

Ainsi, l'acquisition de l'expérience des agents a vocation à être reconnue par l'avancement de grade à un rythme élevé grâce à des ratios élevés. Ainsi, pour l'avancement de grade, l'ancienneté est un critère favorisé pour prioriser les nominations des catégories C plus particulièrement et en fonction des responsabilités hiérarchiques pour les agents de catégorie B et A.

La promotion interne constitue le mode d'avancement qui permet de reconnaître le niveau de responsabilité exercé par l'agent et sa cohérence avec son grade. La classification du poste est ainsi le critère d'éligibilité prédominant. La priorisation des nominations (après inscription sur la liste d'aptitude) dépend du parcours professionnel, de la nature et du niveau de responsabilité.

A l'issue des échanges certaines modifications ont été introduites au document initial. Les lignes directrices de gestion du SIAAP annexées présentent les caractéristiques principales suivantes :

Pour les avancements de grade :

- Une réunion préparatoire en central avec les organisations syndicales est maintenue, pour un échange sur l'application des règles de gestion avec les représentants des organisations syndicales.
- Un même agent ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade au choix, l'année suivant un avancement de grade
- Le critère du niveau hiérarchique en catégorie A et B est pris en compte pour 50% du tableau d'avancement puis à l'ancienneté pour la suite du tableau.
- En catégorie C, l'ancienneté est le seul critère de choix.
- La règle du « coup de chapeau » pour les agents partant en retraite l'année de l'établissement du tableau est maintenue. Ce dispositif n'est pas applicable à la promotion interne.
- Les ratios sont fixés pour 3 ans (75% pour les catégories C). La règle des 100% de nominations suite à examen professionnel est maintenue aux mêmes conditions.

En matière de promotion interne :

- La pré- CAP est maintenue, les listes d'aptitude relevant du Président du Centre Interdépartemental de Gestion. Les LDG du CIG ont été présentées au précédent comité technique le 27 octobre 2020.
- La promotion interne s'inscrit dans le cadre d'un parcours professionnel. Les agents proposés doivent occuper un emploi classé dans le cadre d'emploi de la promotion interne visée.
- Seuls les agents qui sont à jour de leur formation obligatoire (FSO) peuvent être pressentis.
- Les comptes rendus d'entretien professionnel, constituent un outil essentiel pour examiner les dossiers de promotions internes. Leur forme sera révisée en 2021 pour en faire un élément déterminant pour la description et la reconnaissance des parcours professionnels
- En catégorie A et B, la responsabilité est le premier critère de choix. La notion de responsabilité est élargie au-delà de la notion d'encadrement. Elle comprend des missions stratégiques, des fonctions transversales, d'expertise, ainsi que des responsabilités opérationnelles.

- Le critère du niveau hiérarchique en catégorie C (agent de maîtrise) est pris en compte pour 50% du tableau d'avancement puis à l'ancienneté pour la suite du tableau.
- La préparation au concours suivie est prise en compte constitue un élément du parcours professionnel ainsi que son parcours de formation,
- L'administration veillera à ce que les règles ainsi définies ne se traduisent pas par une distorsion entre les nominations d'agents féminins et les agents masculins. Le nombre de femmes nommées devra correspondre à leur représentativité au sein du cadre d'emplois.

Certaines dispositions sont communes aux deux modes d'avancement :

- La publication sur l'intranet des listes de promouvables et de promus permettra aux agents d'accéder aux informations relatives à la carrière.
- Le classement dans la liste des promouvables des agents détachés, initialement mis à disposition par la ville de Paris, sera établi en fonction de leur date d'entrée dans le grade d'origine ayant donné lieu au détachement.
- Les agents ayant reçu un avis défavorable de leur direction doivent faire l'objet d'une information de la part de leur ligne hiérarchique.
- Les sanctions reçues au cours des 2 dernières années sont prises en compte dans la manière de servir sauf les avertissements. (2 ans au lieu de 3 proposés initialement et l'avertissement est exclu).

La présentation de ces LDG permet de mettre en œuvre la procédure des avancements de grade 2021, pour laquelle une réunion préparatoire avec les représentants syndicaux est prévue en début d'année, ainsi que la délibération relative aux ratios triennaux.

## **Ce dossier vous est soumis pour avis**

**1/ Pour les Lignes Directrices de Gestion relatives à la carrière**

**2/ Pour les ratios triennaux proposés (2021-2023).**



## **Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la carrière (2021-2023)**

Le caractère industriel de notre mission marque les règles d'évolution de carrière des agents du SIAAP.

Afin de **fidéliser les agents** et ne pas générer de précarité par l'usage de contrats successifs, le SIAAP nomme au plus vite les agents recrutés dans une situation administrative pérenne et durable. Les agents recrutés sont nommés stagiaire puis titularisés au plus vite dès lors qu'ils occupent un emploi permanent.

Au cours de leur vie professionnelle au SIAAP, les agents ont la possibilité de mettre leur expérience au service de projets transversaux, de changer de domaine d'activités, d'accéder à des postes à responsabilité d'encadrement ou de pilotage de projets. La diversité de nos métiers, l'accès à la formation continue **favorisent des parcours professionnels** pour les agents qui en ont le souhait.

**La mobilité interne des agents est privilégiée.** En effet, l'accomplissement quotidien de ses missions, l'acquisition d'expériences, la connaissance toujours plus fine de son métier est considérée comme une richesse pour le SIAAP. C'est pourquoi les agents volontaires pour dérouler un parcours professionnel et pour enrichir celui-ci par des responsabilités nouvelles doivent pouvoir être encouragés et accompagnés.

Nous constatons une ancienneté relativement importante des agents au SIAAP en grande partie du fait de la spécificité de nos missions.

**Penser le parcours professionnel en cohérence avec une évolution de carrière constitue un enjeu majeur pour le SIAAP.**

Les lignes directrices de gestion ont vocation à décrire les modalités de ce déroulement de carrière pour les avancements de grade et la promotion interne.

Elles ont pour objectif de mettre en cohérence parcours professionnel et déroulement de carrière dans le respect des règles statutaires.

Elles devront après avis du Comité technique être portées à la connaissance de l'ensemble des agents. Les lignes directrices de gestion constituent un outil utile pour leur donner de la **lisibilité sur leur avenir professionnel et leurs perspectives d'évolution de carrière.**

Le statut de la fonction publique territoriale garantit un déroulement de carrière :

- **des avancements d'échelon** et un gain indiciaire automatique du fait de l'ancienneté,
- **des avancements de grade** qui traduisent une évolution au sein du même cadre d'emplois selon les critères d'ancienneté et de valeur professionnelle, et garantissent un déroulement de carrière à chaque agent.
- **la promotion interne** qui correspond à un changement de cadre d'emplois vers un niveau supérieur et à des responsabilités supérieures.

Les LDG relatives à la carrière au SIAAP sont l'occasion d'affirmer que les modalités de déroulement de carrière s'inscrivent dans les principes de :

- **Le respect de la réglementation** : appliquer les règles statutaires pour garantir la sécurité juridique de chaque situation individuelle,
  - **L'équité** : la capacité à définir et à appliquer les règles les plus équilibrées et les plus respectueuses des droits et devoirs des agents, notamment en termes de répartition femmes-hommes, intégration des personnes en situation de handicap et respect du droit à l'avancement des représentants syndicaux.
  - **La transparence** : la volonté de donner à chaque agent la capacité d'accéder à l'information, à la connaissance et à la motivation des décisions susceptibles de les impacter collectivement ou individuellement
  - **Le dialogue** à tous les niveaux : agents, représentants du personnel, encadrement de tous niveaux
- Les objectifs des règles de gestion en matière de carrière sont :
- Reconnaître l'acquisition d'expérience par la prise en compte de l'ancienneté
  - Valoriser les parcours professionnels variés, l'exercice de responsabilités et l'enrichissement de ses compétences.

S'inscrivant dans la continuité des dispositifs existants qui permettent un déroulement de carrière des agents du SIAAP, les LDG visent à préciser le cadre des règles de gestion qui régiront, pour les agents territoriaux, les propositions d'avancements des 3 prochaines années.

## I- Les avancements de grade

### I- Les principes statutaires

L'avancement de grade est la progression de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois selon 2 modalités différentes :

- Au choix : les fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires requises et qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus par la Collectivité
- Après examen professionnel : les fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires requises, qui ont réussi l'examen professionnel d'accès au grade et qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus.

Les possibilités d'avancements de grade sont encadrées différemment suivant les statuts particuliers. Par exemple, des quotas sont prévus pour certains cadres d'emplois de la catégorie A+ (effectif maximum d'un grade d'avancement au sein du cadre d'emplois).

En catégorie B, le statut impose une proportion à respecter et une alternance entre les avancements au choix et examen professionnel (1 examen pro = 3 agents au choix). Si 1 seule promotion a lieu une année, la promotion l'année suivante devra se faire par l'autre voie (si elle a lieu dans les 3 ans).

Tous les agents qui réunissent les conditions statutaires doivent être inscrits sur la liste des promouvables. Sur la base de cette liste, l'Autorité Territoriale établit un tableau d'avancement annuel, dans le respect des règles statutaires et dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Compte tenu de l'historique du SIAAP, les agents détachés promouvables, anciennement mis à disposition par la ville de Paris, seront classés dans la liste des promouvables suivant leur date d'entrée dans le grade d'origine.

Les avancements de grade doivent être liés à la manière de servir et à l'entretien professionnel.

Les agents faisant l'objet d'une décharge syndicale sont pris en compte conformément à la réglementation en vigueur. L'article 23 bis loi 83-634 du 13 juillet stipule que « une décharge de service de 70% donne droit à un avancement de grade sur la base des avancements moyens des fonctionnaires du cadre d'emplois ».

### II-Les ratios (taux de promotion)

Les ratios promus-promouvables correspondent aux taux de nomination maximum autorisés par le Conseil d'Administration au titre de chaque année. Ils sont définis dans le cadre des lignes de gestion pour une période de trois ans.

2021-2023 : 25% en catégorie A, 50% en catégorie B et 75% en catégorie C.

« Coup de chapeau » : Les agents qui ont formulé leur courrier de départ en retraite, l'année du tableau d'avancement, sont nommés s'ils réunissent les conditions (hors ratios). Il n'y a pas de report possible.

### **III- Les conditions requises pour être proposé**

La collectivité est garante du respect des conditions statutaires que doivent réunir les agents pour être promouvables puis promus.

Les choix des agents proposés s'appuient sur leur valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelles.

Seuls les agents qui ont eu un entretien professionnel l'année N-1 au SIAAP, peuvent figurer au tableau d'avancement. Si l'entretien professionnel n'a pas eu lieu du fait du manager, l'agent ne saurait être pénalisé.

Les critères de choix pour les avancements de grade sont distincts suivant la catégorie mais sont toujours conditionnés par l'avis favorable de la ligne managériale, qui tient compte de la manière de servir de l'agent. Les sanctions des 2 dernières années précédant le tableau d'avancement (hors avertissement) sont prises en compte pour évaluer la manière de servir de l'agent.

Les avis défavorables doivent faire l'objet d'une information motivée par la ligne hiérarchique à l'agent et être en cohérence avec les appréciations relevées dans le compte rendu d'entretien professionnel. Tout agent ayant fait l'objet d'un avis défavorable doit être accompagné sur les points relevés par la hiérarchie pour permettre un nouvel examen pour son déroulement de carrière.

Un agent ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade au choix l'année suivant un avancement de grade.

### **IV- Priorisation Catégorie A et B :**

Sous réserve de réunir les conditions statutaires et de l'avis favorable de la direction sur la manière de servir,

- 1/ Le niveau hiérarchique
- 2/ L'examen professionnel
- 3/ L'ancienneté d'après la date d'entrée dans le grade, l'échelon et l'âge. (grade d'origine pour les détachés anciennement mis à disposition)

Le critère du niveau hiérarchique est pris en compte pour 50% du tableau d'avancement puis le critère de l'ancienneté joue pour la suite du tableau.

En catégorie B, la possibilité de nommer des agents au choix est conditionnée par la nomination d'agents ayant réussi l'examen professionnel, ce qui donnera priorité aux agents ayant réussi l'examen professionnel.

### **V- Priorisation Catégorie C :**

Sous réserve de réunir les conditions statutaires et de l'avis favorable de la direction sur la manière de servir,

- 1/ L'examen professionnel
- 2/ L'ancienneté d'après la date d'entrée dans le grade, l'échelon et l'âge. (grade d'origine pour les détachés anciennement mis à disposition).

## **VI- Réunion préparatoire dans le cadre du dialogue social**

A compter de 2021, au SIAAP, une seule réunion préparatoire pour l'ensemble des cadres d'emplois est organisée avec les organisations syndicales avant l'élaboration de chaque tableau d'avancement.

Les représentants syndicaux participant à la réunion doivent appartenir exclusivement à la catégorie hiérarchique des grades d'avancements examinés.

3 semaines avant la réunion, la liste des promouvables est transmise aux organisations syndicales représentatives conjointement à la liste des proposés. La liste des proposés, établie dans le cadre des lignes directrices de gestion, est transmise dans l'ordre de proposition de l'administration (N° d'ordre, NOM, Prénom, Direction, date examen pro).

La liste des promouvables est affichée au siège et publiée sur l'intranet du SIAAP. Elle fait apparaître la proportion femmes-hommes promouvables.

Un bilan des avancements de grade est établi chaque année dans le cadre du rapport social unique (RSU).

## **VII- Le tableau d'avancement**

Les agents « promus » figurent sur le tableau d'avancement. Les avancements de grade ne peuvent avoir lieu qu'une seule fois par an pour chaque grade.

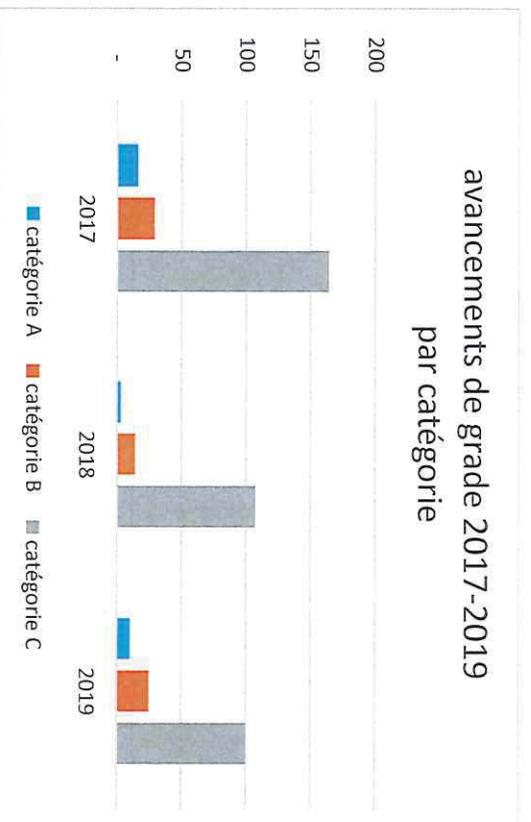
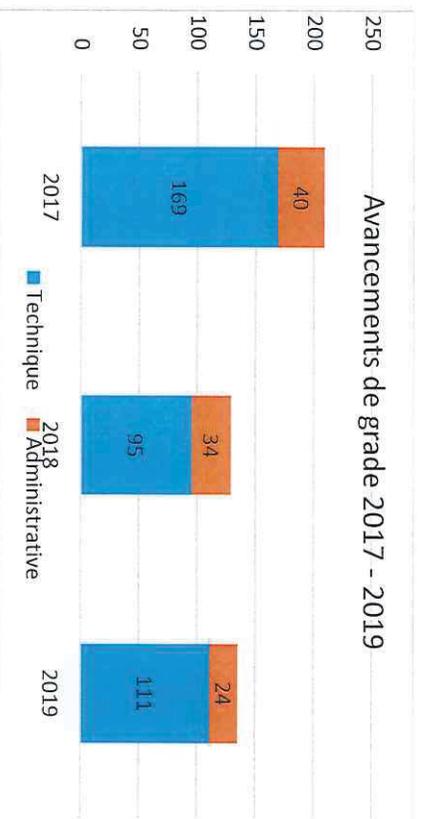
Le tableau d'avancement de l'année N est établi au cours du dernier trimestre N-1.

Les agents figurant au tableau d'avancement doivent être classés aussi dans l'ordre à la date à laquelle ils remplissent les conditions.

La liste des promus est affichée au siège et publiée sur l'intranet du SIAAP. Elle fait apparaître la proportion de femmes-hommes nommés.

## **IX- Rappel : Les avancements de grade 2017-2019**

Ratios votés 2017-2019	2017	2018	2019
<b>Filière technique</b>			
ingénieur en chef hors classe		20%	20%
Ingénieur principal	40%	20%	20%
Technicien principal 1ère classe	75%	50%	75%
Technicien principal 2ème classe	50%	50%	50%
Agent maîtrise principal	50%	75%	75%
Adjoint technique principal 1ère classe	50%	75%	75%
Adjoint technique principal 2ème classe	50%	75%	75%
<b>Filière administrative</b>			
Administrateur général	100%		
Attaché hors classe	20%		
Attaché principal	40%	20%	20%
Rédacteur principal 1ère classe	50%	50%	50%
Rédacteur principal 2ème classe	50%	50%	50%
Adjoint administratif principal 1ère classe	75%	75%	75%
Adjoint administratif principal 2ème classe	75%	75%	75%



## **II- Les promotions internes**

### **I- Les principes statutaires**

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois vers un niveau supérieur.

Elle constitue un moyen statutaire d'évolution de carrière propre à la reconnaissance d'un parcours professionnel varié et l'accès à des responsabilités supérieures.

Pour chaque cadre d'emplois accessible par la promotion interne, le statut particulier fixe les modalités spécifiques d'accès.

Deux modalités d'accès :

- Au choix :
- Après examen professionnel

Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par promotion interne sont numériquement limitées par les statuts particuliers des cadres d'emplois et les quotas calculés par le ClG auquel le SIAAP est affilié (sauf pour la promotion interne au choix des agents de maîtrise).

Les agents territoriaux qui réunissent les conditions au choix ou à l'examen professionnel constituent la liste des « promouvables » (ancienneté, examen professionnel, formations statutaires obligatoires). Tous les agents qui réunissent les conditions statutaires doivent être inscrits sur la liste des promouvables.

Pour la promotion interne à certains grades, le statut particulier ne permet pas de reprendre les années d'ancienneté précédant la date de détachement. Ces années sont prises en compte uniquement si l'agent intègre. Les agents concernés peuvent donc avoir intérêt à intégrer.

Par équité avec les agents territoriaux, les agents détachés promouvables, anciennement mis à disposition par la ville de Paris, seront classés dans la liste des promouvables suivant leur date d'entrée dans le grade d'origine.

Sur la base de cette liste et dans le respect des règles statutaires et des lignes directrices de gestion, seule l'autorité Territoriale dispose du pouvoir de proposer les agents à la promotion interne puis de les nommer s'ils figurent sur la liste d'aptitude établie par le Président du Centre Interdépartemental de Gestion (ClG).

La liste d'aptitude est établie par le Président du Centre de Gestion de la Petite Couronne, suivant les possibilités de nomination et sur proposition du dossier par la collectivité. La liste d'aptitude du ClG est établie suivant ses propres lignes de gestion, définies au cours de l'année 2020 dans le cadre du dialogue social et soumise à l'avis du Comité Technique

Etre proposé au titre de la promotion interne au ClG ne vaut pas nomination, de même que l'inscription sur liste d'aptitude. L'Autorité Territoriale du SIAAP détient seule le pouvoir de nomination.

Les agents faisant l'objet d'une décharge syndicale sont pris en compte conformément à la réglementation en vigueur.

## **II- Les conditions requises pour être proposé à la promotion interne**

La collectivité est garante du respect des conditions statutaires que doivent réunir les agents pour être promuvable, puis proposé puis promu.

S'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel, seuls les agents qui ont eu un entretien professionnel l'année N-1 au SIAAP, peuvent figurer au tableau d'avancement.

Le Compte Rendu d'Entretien Professionnel constitue un élément essentiel pour l'instruction des dossiers à soumettre au CI.G.

Pour être proposé, l'agent devra avoir terminé ses formations statutaires obligatoires (FSO), ou avoir obtenu les dispenses requises. Un point annuel doit être réalisé avec l'agent par la ligne hiérarchique dans le cadre des entretiens professionnels.

Les choix des agents proposés s'appuient sur leur valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Les critères de choix sont distincts suivant la catégorie mais sont toujours conditionnés par l'avis favorable de la ligne managériale, qui tient compte de la manière de servir de l'agent. Les sanctions des 2 dernières années précédant le tableau d'avancement (hors avertissement) sont prises en compte pour évaluer la manière de servir de l'agent.

Les avis défavorables doivent faire l'objet d'une information motivée par la ligne hiérarchique à la demande l'agent.

Sont proposés les agents qui occupent un poste correspondant à la promotion concernée.

## **III- Priorisation des agents proposables en catégorie A et B**

La promotion interne constitue un moyen de réduire les écarts entre l'emploi de l'agent et son grade, reconnaître l'exercice de responsabilités supérieures et mettre en lumière le parcours professionnel et l'acquisition de compétences.

L'évaluation du niveau et de la nature des responsabilités de l'agent (au-delà de la notion d'encadrement), l'évaluation de ses compétences professionnelles et le parcours de formations constituent des éléments essentiels à mettre en valeur pour permettre la promotion interne des agents.

Les dossiers seront donc priorisés en tenant compte de la classification du poste, des fonctions occupées (actuelles et précédentes), de l'examen professionnel, des comptes rendus d'entretiens professionnels.

En catégorie A et B, la responsabilité est le premier critère de choix. La notion de responsabilité est élargie au-delà de la notion d'encadrement. Elle comprend des missions stratégiques, des fonctions transversales, d'expertise, ainsi que des responsabilités opérationnelles.

Le niveau de responsabilité pris en compte devra être en cohérence avec les missions du cadre d'emplois visés.

Les formations suivies, la préparation au concours pour le grade visé et le niveau de diplômes détenus seront pris en compte dans le choix à opérer.

**Les éléments constitutifs pour établir la liste des proposés reposera sur :**

- L'examen professionnel pour les grades concernés (de l'année d'obtention la plus ancienne à la plus récente)
- La catégorie de l'emploi occupé (classification)
- La fiche de poste et la description des responsabilités occupées
- L'organigramme et le nombre d'agents encadrés
- Les 3 derniers comptes rendus d'entretiens professionnels
- Les formations suivies obligatoires (et dispenses CNFPT pour FSO). Seuls FSO terminées sont transmises.
- Les autres formations suivies
- Le suivi d'une préparation au concours
- Les diplômes

#### **IV - Priorisation des agents proposables en catégorie C (agent de maîtrise)**

La promotion interne constitue un moyen de réduire les écarts entre l'emploi de l'agent et son grade, reconnaître l'exercice de responsabilités supérieures et mettre en lumière le parcours professionnel

Sous réserve de réunir les conditions statutaires et de l'avis favorable de la direction sur la manière de servir,

- 1/ le niveau hiérarchique
- 2/ l'examen professionnel
- 3/ l'ancienneté (d'après dans le grade, l'échelon et l'âge)

Le critère du niveau hiérarchique est pris en compte pour 50% du tableau d'avancement puis à l'ancienneté pour la suite du tableau.

#### **V- Réunion préparatoire dans le cadre du dialogue social**

Une réunion préparatoire (pré CAP) est organisée au moins un mois avant la date limite d'envoi des dossiers à la Commission Administrative Paritaire du CIg.

Cette réunion est composée de l'administration et des syndicats représentatifs du personnel.

Les représentants syndicaux participant à la réunion, doivent appartenir à la catégorie hiérarchique des grades d'avancements examinés.

L'administration adresse un mois avant cette réunion :

- La liste des agents promouvables
- La liste des agents pressentis
- L'estimation du nombre de nominations possibles (si elle est connue).

## VI- Gestion de la liste des agents proposés

La liste des agents promouvables est affichée au siège et publiée sur l'intranet du SIAAP. Elle fait apparaître la proportion de femmes-hommes promouvables.

A l'issue de la pré CAP, les dossiers « proposés » sont instruits et envoyés par l'administration au CIIG. Le nombre de dossiers est déterminés en fonction des possibilités de nomination.

Les agents sont informés que leur dossier est proposé (mais que cela ne vaut pas nomination) ainsi que des observations éventuelles du CIIG si le dossier n'est pas valide.

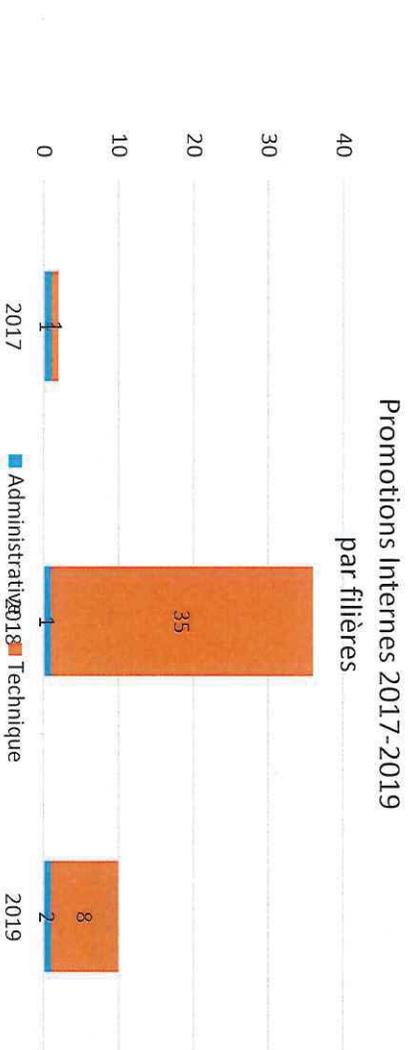
Une fois que le CIIG a établi la liste d'aptitude, le SIAAP peut nommer les agents inscrits sur la liste d'aptitude, sous réserve d'avis favorable de l'administration.

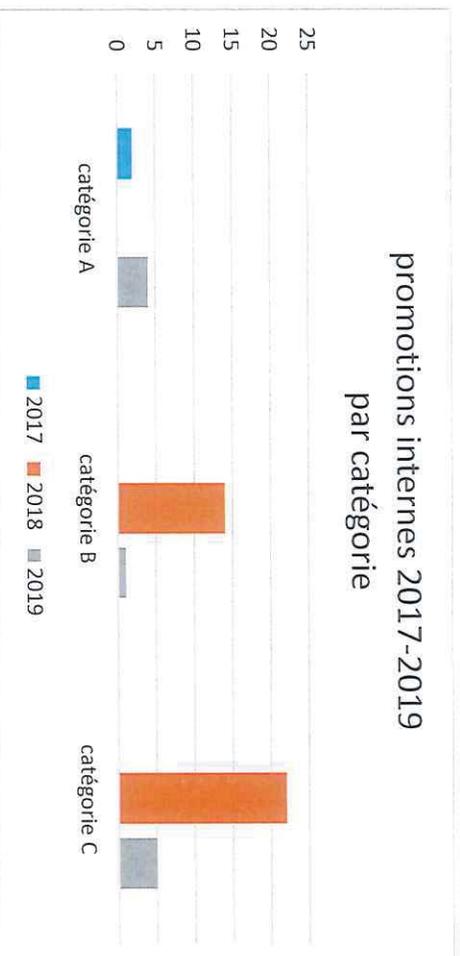
La nomination intervient au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la demande de nomination formulée par écrit par l'agent.

La liste des agents promus est affichée au siège et publiée sur l'intranet du SIAAP. Elle fait apparaître la proportion de femmes-hommes promus.

L'administration établit un bilan annuel des promotions internes qui figurent au Rapport Social Unique (RSU).

## VII- Rappel des promotions internes 2017-2019





### III - La restitution de l'application des LDG

La collectivité est garante du respect des conditions statutaires que doivent réunir les agents pour être promouvables, puis proposés puis promus.

Les LDG en matière d'avancement de grade et de promotion internes sont accessibles aux agents sur l'intranet, ainsi que les listes de agents promouvables et des agents promus. Ces listes sont affichées au siège.

L'application des LDG font l'objet d'un bilan annuel en comité technique et font partie des éléments du rapport social unique.

Les avis défavorables doivent être précisément faire l'objet d'une information motivée par la ligne hiérarchique.

#### Possibilités de recours des agents

L'agent peut formuler un recours gracieux auprès de sa ligne managériale.

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

Il peut également faire appel à un représentant de son choix pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne notamment.

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

Pour autant, l'autorité territoriale met en œuvre les LDG A en matière de promotion, d'avancement de grade et valorisation des parcours en fonction des situations individuelles.

#### **CE POINT EST SOUMIS POUR AVIS**

2 votes séparés

1 – LDG

2- Ratios



**COMITE TECHNIQUE DU**

**MERCREDI 16 DECEMBRE 2020**

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SIAAP**

**2 ANNEXES**

**Documents**

1. Relevé de conclusions réunion pré –Comité Technique du 10 novembre 2020
2. Relevé de conclusions réunion pré –Comité Technique du 24 novembre 2020