

DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE

REPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION

ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU

OBJET :

Séance du : 20 juin 2023

Avancement de grade et promotion interne Convocation du : 13 juin 2023

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 18

N° BC_2023_0051 Président de séance : Gabriel DOUBLET

Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN

Membres présents :

Guillaume MATHELIER, Laurent GILET, Christian DUPESSEY, Dominique LACHENAL, Louiza LOUNIS, Yves CHEMINAL, Anny MARTIN, Antoine BLOUIN, Denis MAIRE, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Patrick ANTOINE, Véronique FENEUL, Nadine JACQUIER

Excusés :

Bernard BOCCARD, Jean-Paul BOSLAND, Jean-Luc SOULAT, Alain LETESSIER

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Considérant la désaffiliation d'Annemasse Agglo du Centre de Gestion de la Haute-Savoie au 1er janvier 2023 ;

Vu l'avis favorable rendu par le Conseil Social Territorial le 2 juin 2023 ;

1 – CONTEXTE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dans son article 30, a institué une nouvelle notion : les lignes directrices de gestion (LDG), que toutes les collectivités et tous les établissements publics territoriaux sont tenus d'élaborer. Ces lignes directrices de gestion ont vocation à formaliser la politique RH de la collectivité ou de l'établissement public, et portent sur deux volets essentiels :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours, telles que définies dans l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les avancements de grades et les promotions internes, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en effet 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 également 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 une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale

- 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.

Les lignes directrices d'Annemasse Agglo, établies en 2021, fixent les ratios et les critères liés à l'avancement de grade (changement de grade au sein du même cadre d'emploi).

Les critères de promotion interne (changement de cadre d'emploi) étaient quant à eux fixés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique 74, Annemasse Agglo étant à l'époque, une collectivité affiliée.

2 - LA RÉVISION DES RATIOS ET DES CRITÈRES SUITE A LA DÉSAFFILIATION D'ANNEMASSE AGGLO

Dans le cadre de sa désaffiliation du Centre de Gestion de la Fonction Publique 74, effective au 1er janvier 2023, Annemasse Agglo est désormais autonome en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels de ses agents, aussi bien en matière d'avancement de grade que de promotion interne.

De fait, les règles d'arbitrage pour départager les agents éligibles à une promotion interne ont dû être définies. La notion de ratio en matière de promotion interne n'existe pas, seuls sont appliqués des quotas, lesquels sont réglementaires, et sur lesquels l'assemblée délibérante n'a donc aucun pouvoir.

La collectivité a souhaité profiter de cette opportunité pour revoir également les critères existants en matière d'avancement de grade, de manière à garantir une certaine cohérence, ainsi que les ratios, lesquels sont fixés par l'assemblée délibérante, de manière à les faire évoluer au vue des enjeux actuels en matière de ressources humaines et d'attractivité de la collectivité.

a. Les ratios d'avancement de grade

Les ratios d'avancement de grade correspondent au taux de promotion, c'est-à-dire au nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Ils permettent à la collectivité de garantir à la fois des parcours professionnels à ses agents tout en maîtrisant sa masse salariale. Ils sont fixés pour chaque grade (hormis pour la filière police municipale, pour laquelle il n'y a pas de ratios), par l'assemblée délibérante, et peuvent varier entre 0 et 100%.

Jusqu'ici, le ratio voté pour l'ensemble des grades est de 1 pour 3.

Les difficultés de recrutement, auxquelles Annemasse Agglo est actuellement confrontée, ainsi que le fort taux de turn-over, lié notamment à sa position de territoire frontalier, ont conduit à revoir ce ratio de manière à fidéliser les agents en place et à accroître l'attractivité de la collectivité.

Il est donc proposé à l'assemblée délibérante un ratio d'avancement de grade de 100%, pour tous les grades.

A noter néanmoins que ce taux de 100% est un taux plafond, et que les agents éligibles devront, pour être nommés, avoir été proposés par l'autorité territoriale, et répondre à un certain nombre de critères.

Ce taux reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

b. Les critères

Dans un souci de cohérence, des critères communs pour l'avancement de grade et la promotion interne ont été travaillés, ceux-ci représentant les éléments que la collectivité souhaite valoriser. Il est proposé les critères suivants, dans l'ordre de priorité indiqué ci-après :

Critères avancements de grade et promotion interne

1- Valeur professionnelle (Compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles, résultats et implications dans les objectifs)
2- Cohérence de son poste actuel ou capacité de projection de l'agent dans un poste du grade cible (Niveau de technicité, d'expertise, de responsabilité et d'encadrement du poste détenu actuellement et correspond au grade cible, l'agent démontre des capacités à exercer un poste du grade cible, compétences rares, pertinence du grade dans l'organisation)
3- Acquis de l'expérience (Diversité et qualité de l'expérience dans la Fonction publique et dans le privé, activités syndicales, associatives...)
4- Ancienneté dans le grade actuel
5 - Ancienneté à Annemasse Agglo
6- Détention de l'examen professionnel du grade cible (si existe) – A mettre en corrélation avec le grade du poste occupé par l'agent (nomination sur le poste si correspond OU inscription au tableau d'avancement si ne correspond pas avec nomination sous condition d'un changement de poste)
7- Implication dans son parcours professionnel (démarche concours/examen, lauréat d'admissibilité et admission à concours et examen, formation...)
8- Qualité du dossier présenté (implication de l'agent et de son responsable hiérarchique dans la rédaction et finalisation du dossier)

Les dossiers seront instruits sur la base de ces éléments et une vigilance sera apportée, lors des choix définitifs, pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes, par la prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
 A l'unanimité,

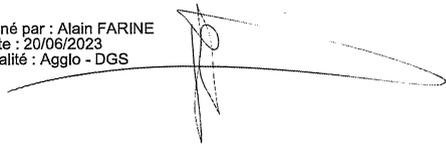
DECIDE :

D'APPROUVER les modalités présentées ci-dessus et le taux de promotion (ratio) de 100 % pour tous les grades,

D'AUTORISER le Président ou son représentant à signer tout document afférent à la présente délibération,

DE DIRE que les crédits sont prévus aux budgets.

Signé par : Alain FARINE
 Date : 20/06/2023
 Qualité : Agglo - DGS



Signé par : Antoine BLOUIN
 Date : 20/06/2023
 Qualité : Agglo - Secrétaire Bureau Communautaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

