

DÉPARTEMENT DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du PROCÈS-VERBAL
des DÉLIBÉRATIONS**

4ème RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE 2020

Séance du 21 octobre 2020

**CD20201021_25
id. 5443**

Le 21 octobre 2020, les membres du Conseil départemental légalement convoqués se sont réunis à l'Hôtel du Département (82 Montauban) sous la présidence de Monsieur Christian ASTRUC, Président du Conseil départemental.

*Nombre de membres du Conseil départemental : 30
Quorum : 16.*

Sont présents :

M. ALBUGUES, M. ASTRUC, Mme BAULU, M. BAYLET, M. BEQ, M. BERTELLI, M. BESIERS, Mme BOURDONCLE, Mme CABOS, Mme COLOMBIE, Mme DEBIAIS, M. DESCAZEAX, Mme FERRERO, M. GONZALEZ, M. HEBRARD, M. HENRYOT, Mme JALAISE, Mme LE CORRE, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, Mme RIOLS, M. ROGER, Mme SARDEING-RODRIGUEZ, Mme TURELLA-BAYOL

Sont représenté(s) :

Mme BAREGES (pouvoir à Mme FERRERO), M. DEPRINCE (pouvoir à M. GONZALEZ), M. MARDEGAN (pouvoir à M. ASTRUC), Mme NEGRE (pouvoir à M. ROGER), M. VIGUIE (pouvoir à Mme MAURIEGE), M. WEILL (pouvoir à Mme SARDEING-RODRIGUEZ)

Le quorum légal est atteint, l'Assemblée départementale a délibéré.

DÉLIBÉRATION

**PERSONNEL DÉPARTEMENTAL
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT DE GRADE**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est une vaste réforme. Ses objectifs s'inscrivent dans le programme "Action publique 2022 ", qui vise à accélérer la transformation du service public, complétée par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, qui instaure les règles et les procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et de révision des attributions des commissions administratives paritaires.

Cette loi propose la mise en place des lignes directrices de gestion ayant pour objectifs de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles doivent fixer les orientations générales, d'une part en matière de mobilité, et d'autre part de promotion et de valorisation des parcours professionnels, et favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers au sein de la collectivité.

Les lignes directrices de gestion se composent de deux volets :

- Le premier volet est relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Il détermine :

- L'adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre,
- La diversité des profils et la valorisation des parcours,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les adaptations des conditions de travail, de recrutement, de mobilité, de formation.

- Le second volet est relatif à la promotion et à la valorisation des parcours. Il détermine :

- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités,
- Les critères généraux pour les promotions de cadre d'emplois et de grade, en assurant à tous les niveaux l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les lignes directrices de gestion s'inscrivent notamment dans la poursuite des objectifs définis dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle soumis à l'approbation de l'Assemblée départementale.

De ce fait, elles constituent un référentiel pour la gestion des ressources humaines de la collectivité et s'adressent à l'ensemble des agents. Elles doivent être rendues accessibles aux agents par voie électronique, ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Plus particulièrement concernant la ligne directrice de gestion fixant les orientations générales et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit son effectivité pour les décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2021.

Une méthodologie de mise en œuvre interne était prévue sur l'année 2020 pour une application au 1^{er} janvier 2021 mais la situation contrainte par l'épidémie de covid-19 a retardé la formation sur cette thématique qui devait être proposée par le centre national de la fonction publique territoriale à l'attention de la direction des ressources humaines.

Depuis, la collectivité a mis en place un groupe de pilotage sur les lignes directrices de gestion et a décidé de se faire accompagner sur cette thématique par un prestataire conseil.

Il est par ailleurs indiqué que les organisations syndicales nationales avaient saisi le ministère de la transformation et de la fonction publique pour solliciter un report de la date d'application des lignes directrices de gestion pour la promotion au regard du contexte covid-19. A ce jour, aucune modification réglementaire n'est intervenue.

Le projet de ligne directrice de gestion relative à la promotion au choix est priorisé pour la collectivité et sera établi en concertation avec les partenaires sociaux d'ici la fin de l'année 2020, afin de permettre une effectivité lors de la campagne annuelle 2021 de promotion interne des agents. La démarche a fait l'objet d'une présentation en comité technique le 1^{er} octobre 2020 et la rédaction finalisée de la ligne directrice de gestion sera présenté en comité technique.

La ligne directrice de gestion relative à la promotion au choix définira les orientations générales et les critères généraux pour l'avancement de grade et la promotion interne.

. L'avancement de grade

S'agissant de l'avancement de grade et afin d'établir les bases réglementaires de la ligne directive de gestion à venir, il appartient à l'Assemblée départementale, conformément à l'article 49 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale de délibérer sur les taux de promotion pour l'avancement de grade de chaque cadre d'emploi de la collectivité.

Il est rappelé que le nombre de fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade.

Ainsi, il est proposé de fixer les taux de promotion pour l'avancement de grade dans la collectivité comme suit :

Cadre d'emplois	Catégorie	Grade d'avancement	Ratio
Filière administrative			
Adjoint administratif	C	.adjoint administratif principal 2ème classe (C2) - avec examen professionnel - sans examen professionnel . adjoint administratif principal 1ère classe (C3)	100% 50% 50%
Rédacteur	B	. rédacteur principal 2ème classe* . rédacteur principal 1ère classe * <i>*(ancienneté et examen : ¼ minimum ¾ maximum)</i>	30% 30%
Attaché	A	. attaché principal - avec examen professionnel - sans examen professionnel . attaché hors classe . attaché hors classe échelon spécial	100% 10% 10% 50%
Administrateur	A	. administrateur hors classe échelon spécial . administrateur hors classe . administrateur général	100% 10% 20%
Filière technique			
Adjoint technique	C	. adjoint technique principal 2ème classe (C2) - avec examen professionnel - sans examen professionnel . adjoint technique principal 1ère classe (C3) . agent de maîtrise principal	100% 50% 50%
Agent de maîtrise	C		50 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement	C	. adjoint technique principal 2ème classe E.E (C2) . adjoint technique principal 1ère classe E.E (C3)	50% 50%

Technicien	B	. technicien principal 2ème classe* . technicien principal 1ère classe* <i>*(ancienneté et examen : ¼ minimum ¾ maximum)</i>	30% 30%
Ingénieur	A	. ingénieur hors classe échelon spécial . ingénieur hors classe . ingénieur principal	10% 10% 10%
Ingénieur en chef	A	. ingénieur en chef hors classe . ingénieur général	10% 20%
Filière Culturelle			
Adjoint du patrimoine	C	.adjoint du patrimoine principal 2è classe (C2) - avec examen professionnel - sans examen professionnel . adjoint patrimoine principal 1è classe (C3)	100% 50% 50%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	. assistant de conservation principal 2ème classe* . assistant de conservation principal 1ère classe* <i>*(ancienneté et examen : ¼ minimum ¾ maximum)</i>	30% 30%
Bibliothécaire	A	. bibliothécaire principal - avec examen professionnel - sans examen professionnel	100% 10%
Attaché de conservation du patrimoine	A	. attaché principal de conservation - avec examen professionnel - sans examen professionnel	100 % 10%
Conservateur des bibliothèques et du patrimoine	A	. conservateur en chef	10%
Filière sportive			
Opérateur des activités physiques et sportives	C	. opérateur qualifié (C2) . opérateur principal (C3)	50% 50%
Éducateur des activités physiques et sportives	B	. éducateur principal 2ème classe* . éducateur principal 1ère classe*. <i>*(ancienneté et examen : ¼ minimum ¾ maximum)</i>	30% 30%

Conseiller des activités physiques et sportives	A	. conseiller principal - avec examen professionnel - sans examen professionnel	100% 10%
Filière médico-sociale			
- <u>secteur social</u> : Assistant socio-éducatif	A	. assistant socio-éducatif 1ère classe . assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	10% 10%
Conseiller socio-éducatif	A	. conseiller hors classe socio-éducatif . conseiller supérieur socio-éducatif	10% 10%
- <u>secteur médico-social</u> : Infirmier en soins généraux	A	. infirmier en soins généraux hors classe . infirmier en soins généraux de classe supérieure	10% 10%
Puéricultrice	A	. puéricultrice hors classe . puéricultrice de classe supérieure	10% 10%
Puéricultrice cadre de santé	A	. puéricultrice cadre supérieur de santé - examen professionnel obligatoire (en voie d'extinction)	100%
Cadre de santé paramédicaux	A	. cadre supérieur de santé - examen professionnel obligatoire . cadre de santé 1ère classe	100% 10%
Sage-femme	A	. sage-femme hors classe	10%
Psychologue	A	. psychologue hors classe	10%
Médecin	A	. médecin hors classe échelon spécial . médecin hors classe . médecin 1ère classe	100% 10% 10%

- <u>secteur médico-technique</u> : Biologiste, vétérinaire et pharmacien	A	. biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle - avec examen professionnel . biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	100% 10%
Filière animation			
Adjoint d'animation	C	. adjoint d'animation principal 2è classe (C2) - avec examen professionnel - sans examen professionnel . adjoint d'animation principal 1è classe (C3)	100% 50% 50%
Animateur	B	animateur principal de 2ème classe* animateur principal de 1ère classe* *(ancienneté et examen : ¼ minimum ¾ maximum)	30% 30%

. La promotion interne

S'agissant de la promotion interne, cette dernière intervient après inscription sur liste d'aptitude, et est établie par l'autorité territoriale compétente, après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents dans une procédure dite « au choix », ou après la réussite d'un examen professionnel. La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi de niveau supérieur.

Les critères définis pour la promotion interne sont régis par les décrets particuliers relatifs aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne prévoient, conformément à l'article 39 de la loi statutaire, des « quotas », c'est-à-dire qu'ils fixent le nombre d'emplois offerts par la voie de la promotion interne en proportion du nombre des recrutements intervenus dans le cadre d'emplois selon d'autres modalités (tous grades confondus).

Les quotas sont donc définis dans les statuts particuliers par chaque cadre d'emplois et sont appliqués strictement par l'autorité territoriale au sein de la collectivité.

Le comité technique s'est prononcé favorablement sur les ratios de promotion concernant les avancements de grade pour leur totalité déjà existants au sein de la collectivité lors de la séance du 1^{er} octobre 2020.

*
* *

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 49,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'avis favorable du comité technique du 1^{er} octobre 2020,

Vu l'avis de la commission affaires générales, personnel,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Décide de fixer les taux de promotion s'agissant de l'avancement de grade tels que définis ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Adopté à l'unanimité.

Le Président ,

Christian ASTRUC