

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

2 EME SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 28 ET 29 OCTOBRE 2021

**RAPPORT DE MONSIEUR**  
**LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**L'URIINTAZIONI DI A CULLITTIVITÀ DI CORSICA IN**  
**QUANTU À A GISTIONI DI L'AVANZAMENTU DI GRADU È**  
**A PRUMUZIONI INTERNA**

**LA LIGNE DIRECTRICE DE GESTION DE L'AVANCEMENT**  
**DE GRADE ET PROMOTION INTERNE DE LA**  
**COLLECTIVITÉ DE CORSE**

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique induit un changement de paradigme majeur en matière de ressources humaines qui s'articule autour de 5 enjeux définis par le législateur :

- ▶ Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics ;
- ▶ Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- ▶ Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- ▶ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé.
- ▶ Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En application du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus compétentes en matière d'avancement et de promotion de grade. En effet, les CAP voient leurs compétences recentrées notamment en matière de contentieux, ce que

l'on peut regretter.

Ce rapport a donc pour objet d'instaurer un dispositif de "compensation" prévu par les textes, à savoir une ligne directrice de gestion (LDG) concernant les pratiques d'avancement de grade et de promotion interne. Celle-ci prend en compte la complexité de la question du déroulement de carrière dans toutes ses composantes, et l'obligation corrélative de transparence qui pèse sur l'autorité territoriale, en tant qu'employeur responsable de l'égalité de traitement entre ses agents.

Les trois principaux enjeux sont les suivants :

- Définir le cadre juridique et organisationnel à l'intérieur duquel l'autorité territoriale prendra ses décisions ;
- Apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leur employeur ainsi que sur leurs perspectives de carrière ;
- Renforcer l'égalité de traitement concernant la valorisation professionnelle.

### La transposition à la Collectivité de Corse

Pour répondre à cette obligation réglementaire dans le contexte d'achèvement de la fusion, la Collectivité de Corse a opté pour une démarche d'élaboration par capitalisation d'expériences depuis 2018. En effet, la Collectivité avait déjà développé des mesures permettant la mise en œuvre de critères objectifs et impersonnels conditionnant les opérations d'avancement de grades et de promotions internes.

Ces mesures ont été déployées notamment grâce à la mise en place d'un référentiel des emplois et des métiers permettant l'avancement et la promotion des agents, valorisant les parcours professionnels de ses personnels, garantissant l'égalité hommes femmes dans les promotions, et améliorant la prise en compte du handicap dans la carrière.

Ce référentiel a été construit entre avril 2018 et mai 2019.

Les travaux se sont inscrits dans une démarche progressive et collaborative avec des ateliers de co-construction menés par les services des ressources humaines et des cycles de réunions et d'entretiens individuels avec les directions opérationnelles.

Il a ainsi été décidé de prioriser les architectures existantes, en s'attachant à rendre le système plus lisible et cohérent, afin qu'il puisse être mieux compris et intégré par l'ensemble des différentes parties prenantes de la Collectivité de Corse.

Les commissions administratives paritaires (CAP) n'étant plus compétentes en matière d'avancement de grade et de promotion interne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'objectif du maintien d'un fonctionnement itératif avec les organisations syndicales (OS) a semblé nécessaire pour préserver un dialogue social de qualité en la matière.

Une démarche participative de co-construction du système d'avancement et de promotion a donc été engagée à travers cinq groupes de travail. Ce cycle a été conclu par des réunions bilatérales réunissant les organisations syndicales et les services RH au mois de septembre 2021.

### Les principes de la dynamique de développement des ressources humaines par la

## mise en œuvre de l'avancement de grade et de la promotion interne à la Collectivité de Corse

Pour la Collectivité de Corse, ce document de mise en forme et de vulgarisation doit aussi traduire de façon intelligible pour le plus grand nombre les travaux menés pendant trois ans. Quatre principes directeurs seront ainsi pris en considération :

- le principe d'égalité ;
- le principe d'équité ;
- le principe de transparence ;
- le principe de parité.

Le principe de parité renvoie à un parallélisme des régimes entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale. Si l'Assemblée de Corse peut instaurer ses pratiques d'avancement et de promotion au profit des agents de la Collectivité en vertu du principe de libre administration, les agents territoriaux ne peuvent pour autant avoir accès à une évolution de carrière sans respecter les conditions statutaires propres à tout fonctionnaire.

Le principe d'égalité de traitement doit quant à lui conduire à définir les règles applicables à l'ensemble des agents, et par voie de conséquence à un traitement identique des agents dont les conditions statutaires et les valeurs professionnelles sont identiques.

Le principe d'équité garantit une prise en compte différenciée des situations professionnelles des agents, en assurant une progressivité sur la base de critères objectifs et partagés, pour tenir compte :

- des fonctions exercées ;
- de la diversité des parcours ;
- de l'engagement professionnel et de la manière de servir ;
- de l'ancienneté ;
- des formations suivies ;
- de la réussite aux concours et examens professionnels.

Le principe de transparence implique quant à lui, de porter à la connaissance de tous les agents, les règles collectives de mise en œuvre de l'avancement et de la promotion.

### Les conséquences juridiques du vote de cette Ligne directrice de gestion

Le document stratégique soumis à l'avis du comité technique le 6 octobre 2021 est opposable juridiquement en cas de contentieux porté par un agent devant le tribunal administratif.

Le corollaire de ce travail de recension et de formalisation réside dans l'obligation de communiquer ce document stratégique à tous les agents par mise à disposition sur l'intranet, par courriel ou tout autre moyen nécessaire.

Un plan de communication dédié sera donc déployé avant toute opération d'avancement et de promotion.

L'autorité territoriale reste en outre, seule compétente pour prendre toute décision finale en matière d'avancements de grades et de promotions internes.

Enfin, il est à préciser que lors du comité technique du 06 octobre 2021, les représentants du personnel ont émis un avis défavorable concernant le présent rapport. En effet, ces derniers ont notamment exprimé leur opposition quant aux dispositions du décret susvisé qui suppriment la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement. De plus, il a été mis en avant la nécessité de poursuivre le travail d'évaluation et d'amélioration continue qui se traduira par le partage d'un retour d'expérience et la formalisation de futures lignes directrices de gestion « avancements et promotions. »

Bien que la consultation des organisations syndicales représentées au sein des CAP ne soit plus obligatoire, la Collectivité de Corse souhaite maintenir un niveau élevé de dialogue social notamment dans ce domaine. C'est pourquoi, les organisations syndicales seront invitées chaque année à participer activement aux échanges portant sur les opérations d'avancement et de promotion au sein d'un Comité consultatif qui sera créé à cet effet.

Votre Assemblée doit donc aujourd'hui se prononcer sur les principes de la ligne directrice de gestion mettant en perspective les éléments réglementaires, les pratiques des trois dernières années et les travaux réalisés avec les organisations syndicales sur ce dossier spécifique.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.