

Cullettività di **Corsica** Collectivité de **Corse**

LIGNE DIRECTRICE DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2021

Table des matières

Préambule : les éléments de contexte

I - Une procédure d'avancement et de promotion interne en évolution, marquée par la volonté forte de la Collectivité de Corse de valoriser les parcours professionnels des agents.....	4
1) La construction d'un parcours professionnel choisi permis par la mobilité.....	4
2) L'accès à la promotion par concours : une voie statutaire valorisée.....	6
3) L'examen professionnel, un accélérateur des déroulements de carrière.....	6
4) L'établissement annuel des ratios d'avancement de grade à la Collectivité de Corse : un élément essentiel pour permettre des progressions de carrière fluides.....	7
5) Promotion interne et régime indemnitaire : une garantie de pouvoir d'achat.....	7
6) Un changement de paradigme de la réglementation pour les opérations d'avancement et de promotion.....	7
7) Un dialogue social à réinventer dans le cadre de la révision des compétences des CAP : le Comité consultatif de la Collectivité de Corse en matière de promotion interne.	8
II - Un système d'appréciation comparative des situations des agents concourant aux avancements de grade et de promotions.....	9
1) Un système de cotation comparée des situations des agents.....	9
2) La critérisation des indicateurs étudiés pour l'avancement et la promotion : les barèmes	11
a. Le critère d'ancienneté.....	11
b. Le critère d'appréciation du poste occupé.....	11
c. L'appréciation de la manière de servir.....	13
III - Des parcours professionnels valorisant la prise de responsabilité et l'égal accès pour tous aux promotions et avancements.....	15
1) Une voie de promotion expérimentale à la Collectivité de Corse pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE).....	15
2) Le déroulement de carrière :.....	19
a. Une approche distincte pour l'accès au grade d'Agent de maîtrise.....	19
b. La spécificité du grade de technicien au sein des EPLE	21
3) Un mécanisme de garantie de l'égalité femme homme en matière d'avancement.....	21

Préambule : les éléments de contexte

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille de définir leurs Lignes directrices de gestion (LDG) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1. Déterminer la stratégie pluriannuelle de la collectivité en matière de pilotage des ressources humaines ;
2. Fixer ses orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG sont définies par l'Autorité territoriale après avis du Comité technique.

En matière de promotion de cadre d'emplois et d'avancement de grade, les LDG s'appliquent pour permettre la réalisation des décisions prises en conformité avec elles, après leur publication.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2021 :

- L'avis des CAP n'est plus obligatoire en matière d'avancement de grade et de promotion interne ;
- L'Autorité territoriale n'est plus tenue d'organiser de travaux paritaires au sujet des opérations d'avancement et de promotion, avant d'établir les listes d'aptitude au titre de la promotion de cadre d'emplois et dresser les tableaux d'avancement en matière d'avancement de grade.

Ainsi, trois principaux enjeux de cette réforme doivent être mis en exergue :

- définir le cadre à l'intérieur duquel l'Autorité territoriale prendra ses décisions de promotion interne, de manière lisible et sécurisée ;
- garantir l'égalité professionnelle par l'application générale et impersonnelle des principes et modalités pratiques en matière de promotion interne ;
- porter à la connaissance des agents les orientations et priorités définies par leur employeur en cette matière, afin qu'ils puissent mieux connaître leurs perspectives de carrière.

Les LDG dites de promotion et de valorisation des parcours professionnels trouvent ainsi leur source dans la modification des compétences des CAP (articles 10 et 30 de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) et dans l'obligation corrélative de transparence qui pèsent sur l'Autorité territoriale, en tant qu'employeur responsable de l'égalité de traitement des agents entre eux.

Au-delà des principes fondateurs des LDG et par référence à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la Collectivité de Corse souhaite s'engager pleinement dans cette dynamique de développement des ressources humaines, en valorisant les parcours professionnels de ses personnels ; en garantissant l'égalité femmes hommes dans les promotions, ainsi qu'en améliorant la prise en compte du handicap dans la carrière.

Dès 2019 des critères d'appréciations des situations individuelles, assortis d'un barème chiffré ont été conçus de façon partagée avec les organisations syndicales, pour garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des avancements et promotions de grade. Ces nouvelles règles de gestion générales et impersonnelles ont ainsi été adoptées en Comité technique et par les Commissions administratives paritaires après plusieurs réunions de travail avec les organisations syndicales.

Il s'agissait ainsi de permettre aux agents un déroulement de carrière fondé sur des critères objectifs et partagés, au travers de la mise en œuvre cet outil réglementaire devant garantir l'égalité de traitement, la transparence dans la communication des principes et l'équité dans la progression professionnelle, à chacun selon ses responsabilités sur son poste.

Lors des deux exercices de promotion réalisés en 2019 et 2020, il est à noter que les résultats du classement issus de l'application de ces critères ont constitué le point de départ des propositions des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement.

I - Une procédure d'avancement et de promotion interne en évolution, marquée par la volonté forte de la Collectivité de Corse de valoriser les parcours professionnels des agents

1) La construction d'un parcours professionnel choisi permis par la mobilité

Les transformations des modalités de conduite de l'action publique et des métiers, les opportunités liées à la fusion et à la création de la Collectivité de Corse tout comme les aspirations à évoluer vers un nouveau poste ou environnement de travail, constituent des données essentielles.

Au cœur de ces aspirations figure souvent la volonté de construire un parcours professionnel choisi, enrichissant et diversifié dans le cadre de mobilités sécurisées (cf. charte de mobilité) et par le biais d'une montée en compétences possible grâce à des actions ciblées de formation.

En effet, au-delà de l'accomplissement de la formation statutaire obligatoire à laquelle les fonctionnaires territoriaux sont astreints, depuis le 1^{er} juillet 2008, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers et l'engagement professionnel des agents peuvent peut-être appréciés au regard de l'obtention de formations certifiantes ou qualifiantes liées à l'exercice de leurs missions.

Ces formations et certificats reconnaissant et validant une expertise et ou une technicité apportant une plus-value aux missions exercées par l'agent, constituent un critère complémentaire pour démontrer l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Cette montée en compétences est reconnue en termes d'évolution de carrière et de reconnaissance professionnelle notamment à travers le régime indemnitaire (Critères CAP/cotation des postes).

Cela suppose pour l'agent notamment de connaître les perspectives offertes au sein de la collectivité (répertoire des métiers et des emplois), de savoir identifier ses compétences, de clarifier ses attentes ou encore d'évaluer l'impact des pistes de

mobilité envisagées sur sa trajectoire de vie professionnelle et personnelle (développement mission transversale accompagnement individuel).

Cette démarche n'est pas aisée et exige de rendre accessible et de renforcer en continu l'offre de services d'accompagnement au sein de la Collectivité de Corse. (Caravanes RH/nécessité de développer la communication et des actions de promotion Rh de proximité/ développement des services accompagnement existants DPP QVT, ...).

Depuis 2018, la Collectivité a souhaité mettre l'agent au cœur des projets RH et a développé au travers de diverses actions un système construit autour de l'agent vers un parcours vertueux.

Ces dispositifs favorisent, à court et moyen terme, l'élaboration d'un projet adapté et pertinent au regard de la situation personnelle de l'agent ainsi que, à plus long terme, le développement de la capacité à agir tout au long de son parcours professionnel.

En effet, positionner l'agent comme l'acteur principal de son projet de mobilité, suppose qu'il puisse s'appuyer sur des conseils, des informations et une méthode délivrées de manière personnalisée par des professionnels RH ou collectivement au travers de services accessibles à tous et à tout moment (service carrière, service mobilité, mission accompagnement individuel, médecine préventive, maintien dans l'emploi, QVT, direction formation).

Ces dispositifs ont donc une finalité commune : favoriser l'émergence de solutions cohérentes pour l'évolution professionnelle de nos agents tout en répondant aux besoins de la collectivité et en optimisant les ressources au sein de la Collectivité de Corse.

A ce titre, il peut être rappelé le travail effectué depuis trois ans :

- La fusion a généré de multiples ouvertures de postes (plus de 2000 postes ouverts à la mobilité en 3 ans) : véritable opportunité pour les agents surtout pour ceux pour lesquels les anciennes collectivités ne le permettaient pas ;
- Constitution d'un droit à la mobilité : charte de la mobilité ;
- Cadrage de la politique de recrutement externe : les postes d'encadrement et les postes stratégiques ou profils métiers rares ont été priorités (volume des recrutements définis au regard du nombre de départs annuels soit 100 par an environ)

Or le constat est que de nombreux postes demeurent infructueux.

Désormais, concernant la mobilité, les perspectives sont :

- La mise en conformité de la procédure de mobilité avec la loi de la transformation qui consiste en la possibilité pour tous les fonctionnaires de candidater ; donc création de tous les postes vacants même en interne en Assemblée de Corse.

Cela implique un ciblage précis des postes à ouvrir et un volume beaucoup plus restreint d'ouvertures de postes.

- La conséquence est qu'il y aura moins de postes et moins de mouvements possibles ce qui va placer le travail sur le projet professionnel au cœur du choix de l'agent ; en cela, il s'agit d'un véritable changement de fond.
- Le développement d'autres solutions que la mobilité et le recrutement : développement du conseil en organisation et appui aux directions comme levier ; en cela il s'agit d'un véritable changement culturel dans nos pratiques ;
- La révision de la charte de mobilité pour la prise en compte des situations différenciées ;
- La capacité à pourvoir les postes infructueux et/ou en tension : un travail de partenariat avec la direction de la formation dans une logique de GPEC de développement des offres de formation ciblées sur ces métiers postes non pourvus et/ou en tension et le recours à des stages d'immersion dans le cadre de l'élaboration des projets professionnels
- Le développement d'organisation interne afin de limiter le recours aux CDD
- Le développement du répertoire des métiers et évolution vers la définition du répertoire des compétences véritable outil d'accompagnement des transitions professionnelles.

2) L'accès à la promotion par concours : une voie statutaire valorisée

La Collectivité de Corse considère le concours comme une voie d'accès importante à des postes d'une catégorie supérieure et à des parcours de progrès.

Aussi, elle soutient les projets des agents qui souhaitent passer des concours : en leur permettant d'accéder à des préparations adaptées, en prenant en charge les frais liés aux déplacements réalisés pour passer ces épreuves, en prévoyant des autorisations spéciales d'absences et des temps dédiés (Cf. règlement de la formation adopté en Comité technique le 25 juin 2018).

En outre, une mise à jour des autorisations spéciales d'absence intègre désormais le règlement de la formation de la Collectivité de Corse. Des autorisations d'absence spéciales sont ainsi accordées aux agents dans le cadre de leur participation aux épreuves d'un concours ou d'un examen de la fonction publique territoriale (Vote au CT du 7 mai 2021).

Elle reconnaît la réussite des agents en permettant l'accès aux missions du nouveau cadre d'emplois pour les agents qui postuleraient à des postes offerts à ces grades, ou par l'évolution substantielle de leur fiche de poste. Faisant ainsi de l'obligation d'exercer les missions du grade une opportunité de développement réelle en lien avec les besoins de la Collectivité.

Cette procédure de changement de fonctions étant vérifiée la Collectivité crée les postes dédiés en Assemblée de Corse.

3) L'examen professionnel, un accélérateur des déroulements de carrière

Les réussites à examen professionnel en ce qu'ils marquent la volonté et les efforts des agents pour être acteurs de leur progression de carrière sont reconnues. La nomination des lauréats fait l'objet d'une étude attentive qui doit permettre de garantir que la manière de servir de l'agent justifie cet avancement. Lorsqu'ils concourent à des promotions et des avancements avec d'autres agents, une part prépondérante de nominations sera dévolue aux agents lauréats.

4) L'établissement annuel des ratios d'avancement de grade à la Collectivité de Corse : un élément essentiel pour permettre des progressions de carrière fluides

Il appartient à l'Assemblée délibérante de fixer, sur proposition du Président du Conseil exécutif de Corse et après avis du Comité technique, le taux de promotion pour chaque grade d'avancement en application de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ainsi, il convient de déterminer chaque année les ratios d'avancement de grade en fonction du nombre de promouvables, des besoins de la Collectivité et des disponibilités financières qui en découlent, dans un contexte financier contraint et marqué par l'effort très important consacré aux nouvelles conditions d'emplois des personnels de la Collectivité de Corse.

Pour garantir la pertinence des choix réalisés et leurs effets vertueux pour la Collectivité et ses agents, une approche circonstanciée des situations statutaires a été instaurée dès 2019, en prenant en compte lors de l'établissement des ratios les métiers en tension, la catégorie concernée, les besoins spécifiques de la Collectivité ; néanmoins, un taux de promotion particulièrement important a été défini chaque année.

Ainsi depuis 2018, les opérations d'avancement et de promotions de grade constituent un engagement fort de l'autorité territoriale en faveur d'un déroulement de carrière fluide au bénéfice des agents et particulièrement des agents de catégorie C aux rémunérations les plus faibles. En effet, en catégorie C, dès lors que la manière de servir de l'agent est suffisante, les avancements de grade se réalisent à un rythme soutenu, par comparaison avec les collectivités de même taille, dans le respect des contraintes budgétaires.

Par ailleurs, lorsque l'agent qui envisage un départ en retraite dans les 12 à 18 mois suivants signale son intention, les ratios sont majorés pour prendre en compte cette demande. Si la manière de servir de l'agent le justifie, il pourra être promu.

Il est à noter que ce dispositif dit du « coup de chapeau » n'est instauré qu'en matière d'avancement de grade car les ratios peuvent être modifiés en conséquence ; à l'inverse des quotas définis par les statuts particuliers qui ne peuvent être modifiés. Le coup de chapeau ne s'applique donc pas aux promotions internes à l'exception du grade d'agent de maîtrise car le statut particulier de ce cadre d'emplois ne prévoit pas de quota.

5) Promotion interne et régime indemnitaire : une garantie de pouvoir d'achat

L'adoption en 2019 par la Collectivité de Corse d'un régime indemnitaire structuré par grade induit l'évolution automatique du régime indemnitaire de l'agent en cas d'avancement et de promotion, venant ainsi compléter avantageusement les seules hausses de traitement indiciaire qui en catégorie C restent limitées, permettant une évolution raisonnée et néanmoins favorable du pouvoir d'achat des agents.

Il s'agit ici de valoriser les parcours s'engageant par des prises de responsabilité. C'est la logique sous-tendue par le RIFSEEP, rendue possible par un référentiel des métiers stabilisé au sein de la Collectivité.

Cependant, si les opérations d'avancement et de promotion peuvent constituer un moment important pour le déroulement de carrière des agents, elles sont avant tout

conditionnées par le contexte financier et les possibilités budgétaires offertes à la collectivité.

6) Un changement de paradigme de la réglementation pour les opérations d'avancement et de promotion

L'Autorité dresse chaque année la liste exhaustive des agents promouvables, c'est-à-dire des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement au choix ;

L'autorité territoriale sélectionne ensuite parmi les agents promouvables, ceux qui seront inscrits sur les tableaux d'avancement ou les listes d'aptitude.

Les tableaux annuels d'avancement précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle constatée parmi les agents inscrits sur ces tableaux et listes d'aptitudes qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Par ailleurs, les agents pourront invoquer la LDG « promotion et avancement » de la Collectivité de Corse pour étayer une requête qu'ils formeraient devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne leur serait pas favorable.

Aussi, un agent qui s'estimerait lésé par l'absence de promotion ou d'avancement devra arguer du non-respect de la présente LDG Avancement et Promotion présentée en CT.

L'autorité territoriale reste en outre souveraine de toute décision finale en matière d'avancement et de promotion.

Les agents pourront également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix et siégeant au Comité technique, pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement ou de promotion.

7) Un dialogue social à réinventer dans le cadre de la révision des compétences des CAP : le Comité consultatif de la Collectivité de Corse en matière de promotion interne

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 dans le domaine des avancements et promotions de grade.

Ainsi, les organisations syndicales qui ont été associées à la conception de la Ligne directrice de gestion « promotion et avancement » lors de cinq réunions de travail, seront invitées chaque année à nourrir les débats portant sur les opérations de cette nature au sein d'un Comité consultatif qui sera créé à cet effet

Les membres dudit comité seront désignés par référence aux arrêtés de composition des CAP. Ce comité étant un espace de travail informel, aucune obligation de quorum ne sera rendue nécessaire. Trois réunions de ce Comité consultatif seront organisées et ainsi que des échanges bilatéraux.

Les travaux de ce comité porteront sur la mise en œuvre de la présente LDG et sur l'appréciation de certaines situations individuelles, comme collectives qui appelleraient des investigations supplémentaires, des ajustements ou des corrections. Enfin, conformément aux textes en vigueur, ce Comité consultatif ne pourra pas rendre d'avis formel sur ces sujets.

Les critères d'appréciation des situations individuelles des agents seront communiqués à ces organisations syndicales au travers de classements permettant leur étude comparative et leur hiérarchisation. Ces travaux préparatoires permettront d'échanger sur les projets de liste d'aptitude et de tableaux d'avancements dans le respect des principes édictés par le Règlement général à la protection des données (RGPD) et des obligations de confidentialité.

Toute information constituant une donnée personnelle, notamment celles relatives à l'appréciation de l'agent, devra avoir fait l'objet du recueil du consentement de l'agent par les organisations syndicales afin d'y avoir accès dans le cadre d'une réclamation portée par un agent.

Les réunions en présentiel de ce comité seront privilégiées. Toutefois, il sera également possible d'organiser ces dernières en distanciel. Les invitations et les propositions d'études seront transmises 15 jours avant que le comité se réunisse.

II - Un système d'appréciation comparative des situations des agents concourants aux avancements de grade et de promotions

Avant tout il faut rappeler que l'autorité territoriale est souveraine en matière de promotion et dans la nomination aux emplois. L'application des critères indicatifs qui structurent la LDG de la Collectivité de Corse constituent ainsi des travaux préparatoires à la réalisation des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude qui ne lient en aucun cas l'autorité territoriale.

En effet l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours inscrite dans la LDG « promotion et avancement » sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. La jurisprudence a en effet confirmé que le choix de l'autorité territoriale s'exerce librement à l'égard des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires.

1) Un système de cotation comparée des situations des agents

Trois grands indicateurs structurent notre Ligne directrice de gestion et sont techniquement mobilisables dans le cadre des opérations d'avancement et de promotion de grade : l'ancienneté, la qualification du poste et l'appréciation de la manière de servir.

Ces indicateurs sont critérisés selon un barème chiffré. La mise en œuvre du barème et des principes qui le régissent permettent une approche plus lisible et facilitée du travail d'analyse qui incombe à l'ensemble des intervenants en matière d'avancement et de promotion.

Pour chacun de ces critères, une péréquation est établie. La péréquation permet à l'agent qui a le plus grand nombre de points d'obtenir la note maximale ; les autres

agents sont ensuite notés par référence à cette situation. Le résultat de cette péréquation fait ensuite l'objet d'une pondération pour obtenir un classement indicatif des agents.

L'ensemble de ces critères permet à l'autorité de se déterminer en ayant connaissance de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience comparés des agents.

Il est rappelé que les éléments préparatoires qui ressortent de l'application de ces indicateurs et barèmes constituent des documents de travail préparatoire et ne sont pas communicables aux agents.

Dès 2019, la Collectivité de Corse s'était engagée à procéder à une évaluation et à un ajustement du dispositif si cela était jugé nécessaire. Aussi, au regard de l'expérimentation des CAP 2019 et 2020, il est proposé de maintenir le principe du barème en y apportant des modifications fondées sur une distinction par catégorie et par emploi.

Pour les agents catégories C, à l'exception des agents de maîtrise, le critère de l'ancienneté doit rester prépondérant. Ainsi les critères techniquement mobilisables et exploitables se s'ordonnent comme suit :

- Le critère d'ancienneté 40 %
- Le critère lié aux caractéristiques du poste occupé 30 %
- La manière de servir de l'agent 30 %

Pour les agents de catégories A et B et les Agents de maîtrise, il convient de tenir compte des missions et des responsabilités exercées par les agents. Compte-tenu de ces éléments, les critères proposés s'ordonnent selon les proportions ci-dessous évoquées :

- Le critère d'ancienneté 35 %
- Le poste occupé 40 %
- La manière de servir de l'agent 25 %

Les points obtenus par l'étude des trois critères étudiés séparément sont ensuite sommés sans que la valeur de chacun ne puisse dépasser la part définie relativement aux autres critères.

Le nombre de points obtenu fera l'objet d'une péréquation puis d'une pondération afin de respecter les proportions évoquées plus haut.

La note totale est constituée de la somme de la note portant sur l'ancienneté péréquée puis pondérée, de la note liée au poste occupé péréquée puis pondérée et de la note tirée de l'appréciation de la manière des servir péréquée puis pondérée.

En cas d'égalité, le total de points issu de l'ancienneté départagera les agents.

En cas de nouvelle égalité, la manière de servir seule départagera les agents.

2) La critérisation des indicateurs étudiés pour l'avancement et la promotion : les barèmes

a. Le critère d'ancienneté

Ce critère est défini par agent, il s'agit de la prise en considération des années d'anciennetés cumulées par l'intéressé dans le cadre d'emplois, le grade et l'échelon ainsi que dans la fonction publique. Ce critère se décline selon le barème suivant :

L'ancienneté dans le cadre d'emplois : dans le cadre des avancements de grade, il s'agit ici de valoriser l'expérience acquise sur des emplois de niveaux comparable.

- 1 point par an et 20 points maximum en matière d'avancement
- 1 point par an et 30 points maximum en matière de promotion

L'ancienneté dans le grade :

1 point par an en matière d'avancement et 20 points maximum Non coté en matière de promotion.

L'ancienneté dans l'échelon détenu :

En matière d'avancement

- Du 1^{er} au 3^{ème} échelon : 1 point
- Du 4^{ème} au 6^{ème} : 3 points
- Au-delà du 6^{ème} : 5 points
- Au-delà de 3 ans dans le dernier échelon : 10 points

En matière de promotion

- Du 1^{er} au 3^{ème} échelon : 2 points
- Du 4^{ème} au 6^{ème} : 6 points
- Au-delà du 6^{ème} : 10 points
- Au-delà de 3 ans dans le dernier échelon : 20 points

L'ancienneté dans la Fonction publique :

- De 0 à 10 ans : 5 points
- De 11 à 20 ans : 15 points
- De 21 à 30 ans : 30 points
- Au-delà de 30 ans : 40 points

Dans la limite des possibilités techniques et des informations détenues, le calcul final de la cotation de l'ancienneté dans la Fonction publique sera réduit des périodes de disponibilité.

b. Le critère d'appréciation du poste occupé

Partie intégrante de la classification comparative des agents, le poste occupé est fondé sur le répertoire des métiers et le système de classification de l'emploi au sein du RIFSEEP. Il s'agit d'un critère objectif, connu de tous les agents, et formalisé par une fiche de poste et/ou la cotation du poste correspondante. Ainsi la prise de responsabilité est automatiquement valorisée.

Fondé sur le répertoire des métiers dont s'est dotée la Collectivité de Corse ainsi que sur les travaux menés dans le cadre de la conception de son régime indemnitaire, il permet d'attribuer un nombre de points en fonction du classement de l'emploi occupé par l'agent concerné.

Le répertoire des métiers a permis d'établir un état des emplois occupés à ce jour au sein des services de la Collectivité de Corse. Ce travail évolutif sera enrichi au fur et à mesure des avancées en matière de gestion des postes et des compétences.

Sur la base de ce référentiel, les emplois ont été classés dans des groupes de fonctions permettant la détermination d'un régime indemnitaire équitable car adapté à celles-ci et aux sujétions des postes. Les définitions des emplois permettant le classement des emplois dans les groupes de fonction constituent le support du barème ci-après proposé.

L'emploi occupé fait l'objet d'une cotation en fonction des sujétions et contraintes qui définissent les contours de celui-ci. Les cotations ci-après proposées par catégorie sont basées sur les différents niveaux de l'organigramme ainsi que sur la technicité requise par certains emplois.

Typologie des niveaux d'encadrement :

- 1^{er} niveau d'encadrement : Les directeurs généraux adjoints des services, les adjoints aux directeurs généraux adjoints des services, les secrétaires généraux de l'Assemblée de Corse, du Conseil exécutif, de la Chambre des Territoires et du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel, les secrétaires généraux adjoints du Conseil exécutif et de l'Assemblée de Corse, l'inspection générale, les directeurs les directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA ;
- 2^{ème} niveau d'encadrement : Les chefs de service, les responsables de pôles territoriaux et les chefs de mission ;
- 3^{ème} niveau d'encadrement : Les chefs de secteurs et les chefs de bureaux ;
- 4^{ème} niveau d'encadrement : Les chefs d'équipe.

Cette distribution des emplois par groupe de fonctions constitue la structure du barème qui permet de critériser l'« indicateur Poste ».

Il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

Catégorie A

- 1^{er} niveau d'encadrement 60 points
- 2^{ème} niveau d'encadrement ou métiers rares : 45 points
- Autres emplois : 30 points

Catégorie B

- 2^{ème} niveau d'encadrement : 60 points
- 3^{ème} niveau d'encadrement ou/ou emploi avec technicité élevé : 45 points
- Sans encadrement ou niveau de technicité modéré : 30 points

Catégorie C

- 3^{ème} niveau d'encadrement : 60 points
- 4^{ème} niveau d'encadrement ou niveau de technicité modéré à élevé : 45 points

□ Réalisation : 30 points

De plus, en complément des éléments chiffrés ci-dessus, des critères complémentaires d'appréciation régiront l'analyse des situations individuelles.

Concernant l'étude des postes occupés, les modalités d'analyse suivantes permettront d'affiner le classement mécanique et de valoriser les responsabilités importantes exercées :

En catégorie A :

- en matière d'avancement aux grades d'ingénieur principal, attaché principal, attaché de conservation principal et équivalents ainsi que les grades supérieurs : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A2 seront regardées avec la plus grande attention. En cas d'égalité parmi ceux-ci, les agents exerçant des missions de directeur ou directeur adjoint seront classés en premier. A la suite de quoi, les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A3 seront considérées avec une attention particulière, en cas d'égalité seront classés en premier parmi ceux-ci les agents exerçant des fonctions de chef de service, puis seront considérées enfin les situations des agents dont les postes relèvent du groupe de fonction A4.
- concernant la promotion au grade de catégorie A : les situations des agents exerçant des fonctions de niveau B1 seront étudiées avec la plus grande bienveillance. En cas d'égalité entre ces dernières, les agents exerçant des missions de chef de service seront classés en premier.
- concernant la promotion au grade de catégorie B : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau B1 seront regardées de façon particulièrement attentive.
- concernant la promotion au grade de catégorie C : seul l'accès au grade d'agent de maîtrise principal donnera lieu à l'analyse des responsabilités exercées, en étant attentif à valoriser particulièrement les fonctions C1 et C2. Concernant la promotion au grade d'agent de maîtrise une analyse spécifique est proposée ci-après.

c. L'appréciation de la manière de servir

Elle résulte de l'appréciation des supérieurs hiérarchiques. Une appréciation littérale sera portée sur la manière de servir ainsi qu'une note chiffrée réalisée sur la base de l'étude de plusieurs critères d'appréciation.

Afin de permettre un classement des agents promouvables par rang de priorité, une note chiffrée portant sur la manière de servir des douze derniers mois sera établie, en complément de l'entretien d'appréciation annuelle réalisé au titre de l'année A-1.

La responsabilité de l'appréciation de la manière de servir de l'agent relèvera par principe du niveau hiérarchique de son directeur et du chef d'établissement pour les agents des collèges et lycées.

Cette évaluation fait l'objet d'une appréciation littérale et circonstanciée ainsi que de critères d'appréciation chiffrés, cette appréciation est essentielle pour déterminer la manière de servir de l'agent et donc sa capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'agent aura connaissance de cette appréciation et la possibilité d'adresser un rapport de contestation à son sujet. Le dossier de l'agent fera alors l'objet d'une étude approfondie.

En cas de mobilité dans l'année, si le nouveau supérieur hiérarchique ne peut apprécier la manière de servir de l'agent en raison de la durée de service trop faible dans le poste, moins de 6 mois dans sa nouvelle affectation, l'agent sera apprécié par son ancien supérieur hiérarchique.

Dans ces cas, si la manière de servir d'un agent ne peut être appréciée, celui-ci n'est pas exclu de la liste des promouvables. L'absence d'évaluation n'empêche pas la nomination. La mention non notée apparaîtra dans le classement final.

Par ailleurs, l'agent dont la manière de servir est insuffisante ne sera pas prioritaire pour les nominations sans être automatiquement exclu, même si le nombre de poste permet d'envisager une promotion.

Enfin, si l'agent se voit attribuer une note inférieure à 15 points pour ce qui concerne le critère efficacité et 10 points pour ce qui concerne les autres critères, le total général de la manière de servir sera égal à 0.

Sans être exclu de la liste des promouvables, la manière de servir de l'agent sera jugée insuffisante et le critère sera considéré comme « insuffisant pour permettre l'avancement ou la promotion de l'intéressé ».

Le barème d'appréciation est prédéfini selon les 4 sous critères chiffrés suivants :

- 1) Efficacité, rigueur (respect des normes et procédures, des délais...)
 - Très bien : de 25 points à 30 points
 - Bien : de 19 à 24 points
 - En cours d'acquisition : de 15 à 18 points
 - Insuffisant : de 0 à 14 points

- 2) Compétences techniques : connaissances techniques, capacité d'analyses, technicité requise pour occuper le poste
 - Très bien : de 17 à 20 points
 - Bien : de 14 à 16 points
 - En cours d'acquisition : de 10 à 13 points
 - Insuffisant : de 0 à 9 points

- 3) Qualités relationnelles - Sens du travail en commun (sens de l'écoute et du dialogue...) - Relation avec les interlocuteurs (public, collègues, élus), discrétion
 - Très bien : de 17 à 20 points
 - Bien : de 14 à 16 points
 - En cours d'acquisition : de 10 à 13 points
 - Insuffisant : de 0 à 9 points

- 4) Aptitude à l'encadrement ou à la conduite de projet (fixer les objectifs, déléguer, contrôler...), entretien et développement des compétences nécessaires à l'exercice des missions
 - Très bien : de 17 à 20 points
 - Bien : de 14 à 16 points
 - En cours d'acquisition : de 10 à 13 points
 - Insuffisant : de 0 à 9 points :

Pour les non encadrants : adaptabilité, capacité à s'adapter à son interlocuteur, capacité à s'adapter à des situations urgentes ou imprévues, entretien et développement des compétences nécessaires à l'exercice des missions :

- Très bien : de 17 à 20 points
- Bien : de 14 à 16 points
- En cours d'acquisition : de 10 à 13 points
- Insuffisant : de 0 à 9 points

Aptitude à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur :

Cette appréciation non chiffrée permet de synthétiser et de justifier une proposition de nomination. Il devra faire l'objet d'une attention particulière en matière de promotion de cadre d'emplois.

Dès lors que les modalités techniques le permettent des éléments d'analyse plus complets pourront être mis à disposition des représentants syndicaux dans le cadre d'études de situations particulières (exemple d'un agent avec un avis défavorable ou une note inférieure à la moyenne) et dans le respect du RGPD sur demande motivée des agents ou des représentants syndicaux, après recueil des consentements des intéressés.

III - Des parcours professionnels valorisant la prise de responsabilité et l'égal accès pour tous aux promotions et avancements

1) Une voie de promotion expérimentale à la Collectivité de Corse pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE)

La Collectivité de Corse s'est engagée depuis sa création dans une démarche active d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par le biais d'un conventionnement avec le FIPHFP signé en date du 14 janvier 2019. Un service spécifique dédié à l'accompagnement de ces publics a été créé au sein de la direction parcours professionnel.

Dans la continuité des engagements contractés par cette convention et en prévision de son renouvellement, une attention particulière est apportée aux travailleurs en situation de handicap dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion stratégiques.

Cependant dès l'établissement de sa première LDG « promotion et avancement » la Collectivité de Corse souhaite expérimenter le dispositif prévu à l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de fonction publique et détaillé par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour permettre au fonctionnaire handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, d'accéder à un corps de catégorie supérieure. Cette expérimentation sera mise en œuvre dès l'année 2021.

Par principe, l'accès à un corps de catégorie supérieure s'effectue par concours (externe ou interne) ou par promotion interne selon des règles statutaires particulières prévues par décret.

Le dispositif expérimental évoqué plus haut prévoit une alternative nouvelle pour l'accès à un corps de catégorie supérieure au terme d'une procédure spécifique. En effet, le fonctionnaire promouvable par cette voie justifiant de la durée de services exigée pour se présenter au concours interne d'accès à ce cadre d'emplois pourrait bénéficier d'un détachement d'une durée limitée pouvant déboucher sur l'intégration dans ce corps d'accueil.

Cependant, le nombre d'emplois ouverts au détachement doit être fixé chaque année par l'autorité territoriale pour chaque cadre d'emplois concerné. En effet, contrairement au dispositif de promotion interne de droit commun, un nombre limitatif de postes correspondant à des quotas nationaux n'est pas défini a priori. Ainsi, il convient pour l'assemblée délibérante de créer les postes afférents à cette procédure et de modifier le tableau des emplois et des effectifs à l'instar de toute création de postes permanents préalablement à la réalisation de ces opérations.

Ainsi chaque année, un nombre de postes ouverts dans le cadre de cette procédure sera déterminé en fonction des possibilités budgétaires et de la répartition des bénéficiaires des obligations d'emplois au sein des différents grades.

La Collectivité doit s'engager ainsi dans un travail d'analyse et la conception d'une démarche adaptée à ses besoins et à la valorisation du parcours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il est important de souligner qu'il ne s'agit pas pour la collectivité de déterminer des quotas de travailleurs handicapés devant bénéficier de ce dispositif, mais de statuer sur le nombre d'emplois répondant aux besoins de la collectivité qui pourraient être ouverts au détachement pour des BOE. Il s'agit ainsi de permettre aux BOE de postuler sur des postes pouvant favoriser leur déroulement de carrière. En postulant sur ces offres, ils devront démontrer comme tout candidat à un emploi qu'ils possèdent le profil requis. Il s'agit bien de favoriser l'égalité des chances et de retenir un candidat en fonction de son profil, de ses capacités et de ses compétences.

Détermination des types et d'un nombre d'emplois pouvant être ouverts au détachement et le ou les cadres d'emplois qui seront concernés à titre expérimental

La Collectivité propose de définir le nombre et le type de postes pouvant être ouverts au détachement en prenant comme référence le nombre annuel de recrutements de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur poste pérenne prévu dans le cadre de la convention FIPHFP. Ce volume de recrutements externe est fixé à 6 par an, hors du recours à l'apprentissage.

Cette approche doit cependant être affinée compte tenu de notre connaissance de la sociologie de la population de nos BOE et de leur répartition dans la collectivité. On comptabilisait en effet en 2020, 466 bénéficiaires dont 200 RQT et 266 ATI, soit plus de 10 % de notre effectif.

Ces BOE sont majoritairement représentés au sein de la catégorie C (340 agents soit 72 % de l'effectif des BOE) et 79 % des agents bénéficiaires en catégorie C sont issus de la filière technique (137 adjoints techniques et 133 agents de maîtrise soit 270 agents).

Ainsi pour l'année 2021, par référence à l'obligation d'emploi de recrutement de 6 agents par an défini avec le FIPHFP, il est proposé la création de 8 postes qui pourraient être répartis comme suit :

Les populations des agents BOE de catégorie C de la filière technique étant les plus importantes de la collectivité, il est donc proposé de cibler plus spécifiquement les cadres d'emplois sur lesquels les BOE sont majoritairement répartis au sein de la CDC à savoir les adjoints techniques, les agents de maîtrise et d'ouvrir donc davantage de postes d'agents de maîtrise, de techniciens au détachement.

“ 3 postes d'agents de maîtrise ; “ 2 postes de techniciens.

En effet, l'analyse des conditions d'éligibilité au grade d'agent de maîtrise pour les adjoints techniques BOE a été réalisée conformément au décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

Une première estimation, au 31 décembre 20, établit bien que 48 agents remplissent la double condition au titre de la promotion interne et du décret BOE et 19 agents remplissent la condition uniquement au titre du décret BOE. Par conséquent le dispositif proposé permettra une amélioration notable du parcours professionnel de ces 19 agents qui ne remplissent pas la condition de la promotion interne mais également les 48 autres agents qui concourent aux deux voies d'accès.

Les autres postes seront créés selon la répartition des volumes de BOE présents dans les autres filières, bien que plus faible et pourraient être redéfinis chaque année en fonction des besoins de la collectivité et du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires permettant ces promotions :

“ 1 poste de rédacteur ; “ 1 poste d'attaché ; “ 1 poste d'ingénieur.

Il est ainsi proposé pour cette première année d'expérimentation, la création de 8 postes qui pourraient être répartis comme suit :

- 3 postes d'agents de maîtrise
- 2 postes de techniciens
- 1 poste de rédacteur
- 1 poste d'attaché
- 1 poste d'ingénieur

Ces créations seront réalisées sous réserve du recueil des besoins de la collectivité et de la présence dans les grades d'origines d'un nombre suffisant d'agents BOE répondant aux critères statutaires d'accès pour permettre ainsi de choisir le meilleur profil parmi plusieurs candidats. Les postes offerts au détachement seront ciblés avec les directions métiers dans le cadre du recensement des besoins en personnels

Un rapport en CT et une délibération de l'Assemblée de Corse viendront créer les postes nécessaires à ces opérations de promotion au même titre que l'ensemble des postes ouverts au recrutement au sein de la collectivité.

Le lancement des procédures afférentes s'effectuera consécutivement au cycle des opérations d'avancement et de promotion.

Un travail de formalisation du règlement interne de créations des postes et le lancement des procédures relatives à la valorisation de la carrière des BEO fera l'objet d'un prochain groupe de travail et d'un passage en comité technique spécial.

Les éléments de la procédure de candidature

Les postes créés en assemblée feront l'objet d'une déclaration de vacance auprès du Centre de gestion pour une publicité légale de 2 mois, ainsi que d'un avis d'appel à candidature publié sur le site intranet de la Collectivité de Corse, un mois de publicité.

Un espace sera dédié sur l'onglet Mobilité afin que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi puissent facilement identifier ces postes sur l'intranet.

Le BOE sera appelé à faire acte de candidature selon une procédure spécifique dédiée conformément aux textes en vigueur. Le dossier de candidature déposé doit comprendre les 2 pièces suivantes :

- Un dossier constitué par le candidat, selon un modèle réglementaire, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. L'agent pourra être accompagné pour la constitution de ce dossier par le conseiller en évolution professionnelle de la mission transversale accompagnement individuel ;
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier la situation de personne en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La Collectivité propose la procédure de sélection suivante :

Etape 1 : Le service maintien dans l'emploi vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et formalise un tableau d'analyse préalable des candidatures reçues en mettant en exergue les critères de sélection objectifs telles que : expérience professionnelle significative en lien avec le cadre d'emplois ciblé, diplômes et qualifications professionnelles mobilisables sur le poste ciblé, compétences professionnelles principales identifiées et transférables sur le poste concerné en terme de savoir-faire, savoir et savoir-être ;

Etape 2 : les dossiers recevables et le tableau d'analyse par poste publié sont transmis à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats. Les agents ayant déposé un dossier non recevable sont informés par courrier de l'irrecevabilité de leur candidature et des éléments le justifiant.

Les modalités détaillées d'application dans les services de la Collectivité de la procédure prévue par le décret 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés seront définies par note circulaire interne

Composition et rôle de la commission d'étude des promotions des BOE :

Une commission ad-hoc sera chargée de statuer sur l'aptitude du candidat

Cette commission sera composée à minima :

- D'un représentant de l'autorité territoriale : le Directeur général des services et/ou le Directeur général adjoint en charge des ressources humaines,
- D'un responsable en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; la responsable du service maintien dans l'emploi ou un référent handicap la représentant
- D'un responsable du Pôle ressources humaines : le Directeur des parcours professionnels ou son adjoint ;
- Des responsables hiérarchiques ayant exprimé le besoin opérationnel de création des postes à pourvoir

Cette commission doit, évaluer l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions relevant du cadre d'emplois de détachement au vu du dossier de candidature.

Elle doit également tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle, des qualifications professionnelles par le candidat et de sa motivation.

Après examen des dossiers des candidats, la commission doit établir la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission doit ensuite évaluer la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions relevant du corps de détachement sur la base de critères objectifs : expérience professionnelle significative en lien avec le poste ciblé, compétences détenues transférables sur le poste visé en termes de savoir-faire, savoir et savoir-être, diplôme et/ou qualifications professionnelles détenues. La motivation pourra s'apprécier notamment par le parcours de maintien dans l'emploi engagé et transmis par le référent handicap (parcours de formation, bilan de compétences, ...). Il est à préciser qu'un avis d'aptitude médicale à exercer les fonctions du cadre d'emplois et du poste ouvert pourra être sollicité auprès du médecin de prévention sur signalement du référent handicap en fonction des restrictions médicales de l'agent.

2) Le déroulement de carrière :

a. Une approche distincte pour l'accès au grade d'Agent de maîtrise

Grade de promotion en catégorie C, le grade d'Agent de maîtrise est un grade d'encadrement ou de métiers spécialisés.

Au regard de la sensibilité des métiers relevant du cadre d'emplois des Agents de maîtrise, l'autorité territoriale regarde avec une attention particulière la valorisation des parcours d'accès à ces fonctions, notamment dans le cadre des opérations d'avancement et de promotions.

En effet, conformément au décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des Agents de maîtrise, les fonctions exercées dans ce grade revêtent un caractère sensible, des responsabilités importantes, ainsi que des risques techniques et juridiques. Les Agents de maîtrise sont chargés :

- de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de

catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.

- ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins, nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

- les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :

- la surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;

- l'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ou au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;

- la direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

Afin de garantir l'intégrité de ces métiers techniques spécialisés ou d'encadrement relevant du grade d'Agent de maîtrise, l'accès à ce grade s'effectuera en tenant compte des critères comme il suit :

- Ancienneté 35 % ;
- Poste occupé 40 % ;
- Manière de servir 25 %.

La pondération du poste à 40 % permet de mieux valoriser les responsabilités par rapport à l'ancienneté et à la manière de servir. Néanmoins cette pondération pour être efficiente doit être affinée par l'attribution de points également différenciée par rapport aux métiers exercés.

Outre cette pondération, une priorisation des postes sera donc réalisée en référence à la définition du métier des missions des agents de maîtrise telles qu'issues du statut particulier de ce grade.

Ainsi, concernant l'étude du critère du poste le classement des promouvables s'opère ici par référence au décret susvisé par l'application d'un barème réalisé par groupe de postes de façon identique aux autres cadres d'emplois :

Les fonctions du premier groupe 60 points : avant tout, dans un premier temps l'autorité considèrera les postes dont les missions sont expressément en cohérence avec le décret précité.

Les fonctions du deuxième groupe 45 points : ensuite, l'autorité territoriale reconnaitra les postes nécessitant une formation technique et professionnelle qualifiante ou homologuée ou un apprentissage de métier obligatoire préalable à la prise de poste, un diplôme spécifique ou une certification en lien avec les missions exercées, les métiers rares, les métiers très exposés à des risques physiques ou juridiques très importants.

Les fonctions du troisième groupe 30 points : enfin, les fonctions plus éloignées des missions du grade d'agent de maîtrise prendront ensuite leur rang dans le cadre de l'étude du critère poste.

Le nouveau système autorise ainsi la nomination d'une part importante d'agents qui exercent des responsabilités, sans pour autant exclure les agents du 3^{ème} groupe et en maintenant une part de promotion sociale.

Pour rappel, l'étude de ce critère d'appréciation du « poste » sera nécessairement corrélée à celle des critères « d'ancienneté » et « de manière de servir ».

b. La spécificité du grade de technicien au sein des EPLE

Dans le cadre d'un travail spécifique réalisé en 2016 et relatif à la valorisation des métiers des personnels de la CdC affectés au sein des collèges et lycées, il a été décidé que parmi les 47 EPLE quatre d'entre eux peuvent prétendre du fait de leur typologie (taille, effectifs...) à l'implantation d'un ou deux postes de technicien, pour un total de huit postes d'encadrement sur des spécialités spécifiques.

L'accès se fait soit par concours soit dans le cadre de la promotion en interne compte-tenu des quotas réglementaires et sachant en outre que les personnels ATTEE concourent sur les promotions internes avec les autres personnels ayants droits de la CdC et sur la base de l'ensemble des critères du barème.

3) Un mécanisme de garantie de l'égalité femme homme en matière d'avancement

Conformément à l'article 80-2 de la loi de transformation de la fonction publique précitée, la collectivité, dans le cadre de la présente LDG accordera une attention particulière à l'égalité femmes-hommes.

Cette action qui s'inscrit dans le plan pour l'égalité « femmes/hommes » de la Collectivité de Corse, se traduit par l'expérimentation d'un système innovant qui sera mis en œuvre pour réduire d'éventuelles situations inégalitaires, après l'ensemble des critères permettant l'étude du mérite comparé entre agents.

Dans le cadre des opérations d'avancement, l'autorité territoriale pourra, en cas de distorsion flagrante entre la proportion d'agents femmes-hommes promouvables et la proportion d'agents femmes-hommes potentiellement promus au sein d'un grade, proposer des mesures correctrices visant à rétablir ou se rapprocher de l'équilibre d'origine sous réserve de la manière de servir.

L'étude des promotions en 2019 et 2020 a permis de constater l'absence de situation de déséquilibre entre femmes/hommes dans les opérations d'avancement et de promotion. En effet, il apparaît que dans les CAP passées la proportion des femmes

et hommes promues se rapproche toujours sensiblement de la part des femmes et hommes promouvables.

Procédure pour un système garantissant l'égalité professionnelle femmes / hommes en matière d'avancement :

Afin d'assurer un système de compensation viable et pertinent seuls les grades d'avancement, concernant des cohortes de postes importantes seront étudiés, lorsque les ratios votés offrent la possibilité de nomination d'au moins 40 postes.

Sera alors vérifiée que la répartition des genres soit maintenue entre promouvables et promus.

Si l'écart entre la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement est significativement inférieur à cette même part dans le vivier des agents promouvables, alors il est proposé de mettre en œuvre un mécanisme de correction de cette anomalie statistique pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations.

La correction ainsi apportée conduira à réduire à 10 points cet écart et pourrait aller jusqu'à rétablir l'équilibre initial promus/promouvables par genre, sous réserve de l'application des principes de la LDG et notamment de la manière de servir des agents.