

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

## **LIGNE DIRECTRICE DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE : MODIFICATION À COMPTER DE L'ANNEE 2022**

## **Préambule : les éléments de contexte**

Sans attendre la réforme introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui 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<sup>er</sup> janvier 2021, la collectivité de Corse s'était engagée dans l'effort de rationalisation du travail des instances paritaires.

Le document d'orientation qui a dès 2019 ordonnancé les travaux des CAP alors qu'il ne s'agissait pas d'une obligation légale, a permis par la cotation de trois grands critères, (l'ancienneté, le poste occupé et la manière de servir), aux membres de chaque instance de disposer d'une analyse comparative des situations individuelles des agents.

Concernant le retour d'expérience des trois exercices, à une écrasante majorité, le classement prévu par la pondération proposée a été suivi ; cet ordonnancement des critères entre eux et des agents constitue une aide précieuse à la décision, le nombre de promouvables étant particulièrement élevé chaque année, de 1 700 à 2 250 agents selon les années ; il n'est donc pas aisé d'avoir une connaissance fine de la réalité professionnelle de chacun des agents et de leur mérite comparé.

De façon marginale durant ces derniers exercices, quelques situations particulières ont nécessité une étude approfondie et une proposition de nomination distincte du classement, la mécanique seule ne pouvant appréhender certaines problématiques et/ou cas complexes. Le bilan de l'application 2021 nous donne également des indications sur les points à revoir pour les prochains exercices.

Après le retour d'expérience des CAP 2019 et 2020, au travers des LDG devenues obligatoires, il a été décidé de maintenir le principe du barème en y apportant quelques modifications fondées sur une distinction par catégorie et par emploi.

Quelques modifications ont été apportées au système antérieur :

- Un barème différencié en fonction de la catégorie de l'agent
- Une approche spécifique pour les agents de maîtrise sous l'angle prioritaire du métier exercé (métier spécialisé et encadrement).

## **Les évolutions**

Si le système de barème a constitué une aide précieuse à la décision, le bilan de l'année 2021 nous permet d'évaluer et de proposer quelques améliorations au dispositif.

Dans la mesure où l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, il est proposé de maintenir le système du barème en le complétant par une étape analytique avec des critères complémentaires. Ces éléments non chiffrés et applicables à une partie des promouvables, permettront si nécessaire d'assouplir le dispositif en prenant en compte la spécificité de certains parcours.

C'est l'objet du présent rapport de modification du II de la LDG avancement et promotion précédente.

## **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. Le système de cotation constitue une aide à la décision, il n'est pas opposable. A cet effet les éléments ne sont pas communicables aux agents.

Le choix de l'autorité territoriale s'exerce librement à l'égard des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires dans le respect des LDG.

### **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 préparatoires 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, 2020, et du bilan de la LDG 2021, il est proposé de maintenir le principe du barème en y apportant des modifications. Ainsi l'étude des dossiers sera réalisée en deux étapes à compter de l'année 2022 :

1. 1<sup>ère</sup> étape : le classement
2. 2<sup>ème</sup> étape : réétude avec les éléments complémentaires non chiffrés.

## **1<sup>ère</sup> étape de l'analyse : les critères chiffrés**

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 seront pondérés comme suit :

- Le critère d'ancienneté 35 %
- Le critère lié aux caractéristiques du poste occupé 30 %
- La manière de servir de l'agent 35 %

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 et de la manière de servir en priorité. Compte-tenu de ces éléments, il est proposé l'ordonnement suivant :

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

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.

### **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 est maintenu 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<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> échelon : 1 point

- Du 4<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> : 3 points
- Au-delà du 6<sup>ème</sup> : 5 points
- Au-delà de 3 ans dans le dernier échelon : 10 points

En matière de promotion

- Du 1<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> échelon : 2 points
- Du 4<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> : 6 points
- Au-delà du 6<sup>ème</sup> : 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 doté 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.

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<sup>er</sup> 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,

- l'inspection générale, les directeurs les directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA ;
- 2<sup>ème</sup> niveau d'encadrement : Les chefs de service, les responsables de pôles territoriaux et les chefs de mission ;
  - 3<sup>ème</sup> niveau d'encadrement : Les chefs de secteurs et les chefs de bureaux ;
  - 4<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> niveau d'encadrement 60 points A1 et A2
- 2<sup>ème</sup> niveau d'encadrement ou métiers rares : 45 points A3
- Autres emplois : 30 points A4

### **Catégorie B**

- 2<sup>ème</sup> niveau d'encadrement : 60 points B1
- 3<sup>ème</sup> niveau d'encadrement ou/ou emploi avec technicité élevé : 45 points B2
- Sans encadrement ou niveau de technicité modéré : 30 points B3

### **Catégorie C**

- 3<sup>ème</sup> niveau d'encadrement : 60 points C1
- 4<sup>ème</sup> niveau d'encadrement ou niveau de technicité modéré à élevé : 45 points C2
- Réalisation : 30 points C3

## **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 de l'année précédente 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 sur un des 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 justifiera une analyse poussée.

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

Chaque critère est noté sur 30 points comme suit :

- 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

1) Efficacité, rigueur (respect des normes et procédures, des délais...)

2) Compétences techniques : connaissances techniques, capacité d'analyses, technicité requise pour occuper le poste

3) Qualités relationnelles - Sens du travail en commun (sens de l'écoute et du dialogue...) - Relation avec les interlocuteurs (public, collègues, élus), discrétion

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.

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

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.

### Les éléments de cadrage de la notation

Le total maximal de la notation est de 120 points.

Une harmonisation est effectuée par le DGS et chaque DGA (ou Secrétaire général du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC, de la Chambre des territoires) en concertation avec ses directeurs. La pré notation avant harmonisation des DGA n'est pas communicable aux agents.

La note maximale de 120/120 ne pourra être attribué à plus de 10 % d'agents de la Direction générale des services ou de la DGA (ou du Secrétariat général du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC, de la Chambre des Territoires).

Une note comprise entre 100 et 119 sera attribué au maximum à 20 % d'agents de la DGS ou DGA (ou du Secrétariat général du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC, de la Chambre des Territoires).

Le DGS et chaque DGA (ou Secrétaire général du Conseil Exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC, de la Chambre des Territoires) a en charge la mise en œuvre et la vérification et de ces garanties.

Une commission d'harmonisation composée des membres du Comité de direction examinera les résultats et proposera éventuellement des ajustements. Une fois ces harmonisations effectuées la note sera communiquée à l'agent qui pourra la contester devant le comité consultatif.

Cette même analyse sera effectuée pour les agents des Collèges et Lycées, la note harmonisée sera ensuite transmise au chef d'établissement pour communication aux agents concernés qui pourront la contester devant le comité consultatif.

Le total de chaque critère produira le classement des agents par grade. Ce classement indicatif sera complété par des éléments non chiffrés.

### **2<sup>ème</sup> étape : les éléments d'appréciations complémentaires non chiffrés**

Afin de compléter le classement barémé et dans le but d'opérer une analyse qualitative intégrant des critères complémentaires non-côtés, il pourra être proposé sous réserve de leur disponibilité technique, d'examiner une série d'indicateurs issus du parcours de l'agent et notamment le parcours formation, la réussite à certains concours et examens professionnels.

Cette analyse complémentaire sera **notamment** effectuée :

- Lorsque les possibilités de nominations sont inférieures ou égales à 10 postes, l'analyse portera sur les 20 premières situations du classement mécanique
- Lorsque les possibilités de nominations sont supérieures à 10 postes, l'analyse portera sur le classement de tête majoré de 20 % arrondi à l'entier supérieur.



En matière de promotion de grade lorsque des agents issus de plusieurs grades concourent à une même promotion une attention particulière sera portée sur les agents relevant du grade sommital.

De la même manière, lorsque les agents de différentes filières concourent à une même promotion, une attention prioritaire sera portée sur les agents relevant de la filière du grade de promotion.

Le nombre de jours de formation des 3 dernières années pourra également être un élément complémentaire d'appréciation (sous réserve de faisabilité technique)

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 de grade en catégorie A : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A1 et A2 seront regardées avec la plus grande attention. Parmi ceux-ci, les agents exerçant des missions de directeur ou directeur adjoint seront étudiés prioritairement. A la suite de quoi, les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau A3 seront considérées avec une attention particulière et plus spécifiquement 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 déjà des fonctions de niveau B1 seront étudiées avec la plus grande bienveillance et plus spécifiquement les agents exerçant des missions de chef de service.

- concernant la promotion au grade de catégorie B : les situations des agents qui exercent des fonctions de niveau C1 seront regardées de façon particulièrement attentive.

- concernant la 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.

Enfin les nominations précédentes par voie d'avancement/promotion figureront comme élément complémentaire d'appréciation.

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

La pondération du poste à 40 % permet de 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.

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 ».