

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

4 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022

REUNION DES 28 ET 29 JUILLET 2022

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

**EVULUZIONE DI E LIGNE DIRETTIVE DI GESTIONE IN**  
**MATERIA D'AVANZAMENTU È DI PRUMUZIONE DI**  
**QUATRU D'IMPIEGHI**

**ÉVOLUTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN**  
**MATIÈRE D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION DE**  
**CADRE D'EMPLOIS**

## **RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

La Collectivité de Corse s'est engagée dès 2019 dans l'effort de rationalisation du travail lié aux opérations d'avancement et de promotion de grades des agents de la collectivité, sans attendre la réforme introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoyait l'obligation pour toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille de définir leurs Lignes directrices de gestion (LDG) au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En effet, le document d'orientation qui a ordonné les travaux des Commissions Administratives Paritaires dès 2019 alors qu'il ne s'agissait pas encore 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.

C'est dans ce cadre qu'il a été donné par délibération n° 21/187 AC de l'Assemblée de Corse du 28 octobre 2021 à l'ensemble des élus de prendre connaissance des principes de la ligne directrice de gestion de l'avancement de grade et promotion interne de la Collectivité de Corse.

Pour mémoire, les Lignes Directrices de Gestion sont définies par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique, et s'appliquent notamment en matière de promotion de cadre d'emplois et d'avancement de grade.

Elles font l'objet d'un bilan annuel qui nous permet aujourd'hui de vous proposer des modifications pour en améliorer la portée.

On constate au regard du retour d'expérience des exercices précédents, à une écrasante majorité, que le classement prévu par la pondération proposée a été suivi dans la très grande majorité des cas. Cet ordonnancement des critères entre eux et des agents constitue donc une aide précieuse à la décision, le nombre de promovables étant chaque année, particulièrement élevé, de 1 700 à 2 250 agents selon les années.

L'approche chiffrée permet d'obtenir une vision globale et comparée de chaque grade mais aussi de mieux appréhender les situations individuelles en garantissant l'égalité de traitement des agents.

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.

Ainsi, il est proposé de maintenir le système existant de barème en le complétant par une étape analytique avec des critères complémentaires non chiffrés. Il pourra ainsi être proposé d'examiner une série d'indicateurs issus du parcours de l'agent et notamment à titre d'exemple, le parcours formation, la réussite à certains concours et examens professionnels.

Par ailleurs, dans l'objectif d'optimiser le critère de la « manière de servir », il est également proposé de modifier de façon marginale sa pondération en catégorie C et de façon plus importante en catégorie A et B ainsi que pour les agents de maîtrise.

Ce rapport vous est présenté pour information.