

Point n° 9 : Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours.

INTRODUCTION

Instaurées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) constituent depuis le 1^{er} janvier 2021, le document d'orientation de référence en matière de gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et établissements publics locaux. Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 a précisé les modalités de leur mise en œuvre.

Les LDG fixent les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Elles sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée qui ne peut excéder 6 années, - et comportent un bilan d'étape en milieu de période, pouvant justifier une révision.

En concertation avec les organisations syndicales centrales, il a été décidé de traiter prioritairement l'axe des LDG relatif aux promotions et à la valorisation des parcours, afin de définir un cadre permettant de sécuriser les avancements et promotions de l'année 2021.

Intégrant l'évolution des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) depuis le 1^{er} janvier 2021, les avancements et les promotions s'inscrivent désormais dans le cadre des LDG présentées lors du comité technique (CT) central du 30 novembre 2020.

1- Rappel sur les grandes orientations des lignes directrices de gestion à la Ville de Paris en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les LDG de la Ville s'articulent autour de 5 axes :

- Axe 1 : valeur professionnelle
- Axe 2 : fonctions exercées
- Axe 3 : parcours professionnel
- Axe 4 : expérience et ancienneté
- Axe 5 : formation

Ces axes et critères sont définis en fonction de la catégorie d'emploi et du niveau du poste occupé. A mérite équivalent, une attention particulière est accordée aux agents dont l'expérience et l'ancienneté sont plus importantes.

Pour la promotion de corps, la prise en compte du parcours, du potentiel et de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur est plus importante, la promotion de corps s'inscrivant de fait dans une logique de recrutement

Comme le permet la réglementation, les LDG ne remettent pas en cause les critères spécifiques à certains corps.

2- Information des personnels et des directions sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion

2-1 Information des personnels

Un Flash Info a été envoyé à l'ensemble des agents après le CT central du 30 novembre 2020 afin de les informer de cette évolution.

Au cours du 1^{er} semestre 2021, les agents de chaque corps ont également reçu une lettre d'information précisant le nouveau cadre réglementaire applicable aux avancements et aux promotions à compter de 2021. Des exemples de ces courriers figurent en annexe.

Les représentants du personnel ont par ailleurs été informés de l'évolution des compétences des CAP et des modalités de mise en œuvre des LDG dans le cadre des réunions d'échanges organisées en 2021 sur les avancements et les promotions.

2-2 Information des directions

La DRH a informé les directions de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion par note en date du 1^{er} février 2021.

Afin de préparer les avancements et les promotions de l'année dans le nouveau cadre des LDG, un message détaillé a été diffusé aux sous-directeur.ices Ressources et aux Services des Ressources Humaines (SRH) des directions le 10 février 2021. Un point d'information dédié a été organisé le 12 février 2021 dans le cadre des réunions mensuelles organisées par la DRH à l'attention des SRH.

Par ailleurs, la mise en œuvre des LDG a conduit à une harmonisation des modalités de saisine des directions par la DRH pour le lancement de chaque examen de promotions (mail type à adapter à la spécificité du corps concerné, présentation harmonisée des tableaux des agents promouvables et proposés, fiche type de proposition enrichie des cinq axes des LDG).

3- Engagements pris dans le cadre de la mise en œuvre des LDG et maintien d'un dialogue social en matière d'avancements et de promotions

3-1 Transmission d'un bilan annuel des flux aux représentants du personnel

En raison de l'évolution des compétences des CAP, les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus de leur compétence, depuis le 1^{er} janvier 2020.

Afin de garantir l'information des représentants du personnel, la DRH s'est engagée à transmettre un bilan annuel des différents flux d'entrées et de sorties de corps, avec un focus sur les accueils en détachement.

Des exemples figurent en annexe.

3-2 Envoi en amont aux représentants du personnel des tableaux des agents promouvables et proposés

Les CAP n'examinent plus les propositions de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude à compter du 1^{er} janvier 2021. Conformément aux engagements pris lors du

vote des LDG en CT central, les tableaux des agents promouvables et des agents proposés ont été transmis aux représentants du personnel au moins 15 jours avant la décision de la DRH, afin de leur laisser le temps de transmettre leurs observations éventuelles.

Sur demande des représentants du personnel des corps, avant la décision finale, un temps d'échange peut être organisé pour évoquer les propositions de l'administration, associant les représentants du personnel de corps, la DRH et les SRH des directions concernées.

3-3 Retour d'expérience des bureaux de gestion sur la mise en œuvre des LDG

En 2021, la DRH a examiné 117 avancements de grade et promotions de corps pour 59 corps.

43 réunions d'échanges ont été organisées par la DRH lorsqu'elles étaient demandées par les représentants du personnel. Pour d'autres corps, les questions (critères de promotion, vérification des tableaux, etc.) et demandes de substitutions éventuelles ont pu être traitées par échanges de mails quand les représentants du personnel estimaient qu'une réunion n'était pas nécessaire.

Ces réunions ont été globalement constructives, les représentants du personnel ayant pu faire leurs observations sur les listes proposées par l'administration, et, le cas échéant, solliciter des substitutions. Outre le partage d'informations factuelles sur les agents proposés, elles ont permis d'échanger sur les critères de promotion et les cinq axes des LDG, l'évolution des compétences des CAP et le format des nouvelles réunions d'échanges sur les avancements et promotions.

Un tableau avec des exemples illustrant la mise en œuvre des cinq axes des LDG en 2021 figure en annexe.

Par ailleurs, il ressort de l'examen des avancements et des promotions effectué en 2021 que les directions ont pu rencontrer, pour plusieurs corps, des difficultés à faire des autant de propositions que les possibilités de promotions définies.

Cette situation est notamment due :

- à des ratios promus-promouvables (RPP) élevés, conjugués à une assiette de calcul désormais élargie aux agents en disponibilité (sous certaines conditions) et en congé parental pour intégrer leurs nouveaux droits à avancement issu de la loi de transformation de la fonction publique ;
- à une valeur professionnelle insuffisante, alors qu'elle constitue le premier axe des LDG et conditionne toute proposition de promotion.

À cet égard, il est rappelé que le critère de l'ancienneté (axe 4 des LDG) ne peut juridiquement à lui seul fonder une promotion, comme l'a une nouvelle fois rappelé le Tribunal administratif de Paris en 2021 en annulant un tableau d'avancement au motif notamment qu'il résulte des dispositions du décret du 26 janvier 1984 qu'il ne peut être recouru au critère l'ancienneté que pour départager des candidats dont le mérite est jugé égal.

Enfin, un point d'attention porte sur la diffusion officielle des listes des agents promus. Aucune communication ne doit ainsi être effectuée par les représentants du personnel et

les directions tant que les listes n'ont pas été validées définitivement par la DRH et publiées.

4- Points d'attention et travaux en cours

Au-delà de la définition des LDG, deux objectifs transversaux ont été réaffirmés : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prise en compte du handicap.

Ces objectifs s'inscrivent en cohérence avec le Plan Egalite 2021-2023 de la Ville de Paris, présenté au Conseil de Paris en octobre 2021 et donc l'axe 2 « Paris, employeur inclusif » est spécifiquement dédié à ces enjeux. Ils rejoignent également la démarche de labellisation « Diversité et Égalité professionnelle » obtenue par la Ville en 2019 et confirmée lors de l'audit intermédiaire conduit au cours du mois de juin 2021.

Ainsi, dans le cadre des saisines des directions, la consigne est systématiquement rappelée afin que les SRH portent une attention particulière à l'équilibre de genre dans leurs propositions d'avancements et de promotions.

4-1 Égalité entre les femmes et les hommes

La DRH vérifie les équilibres de genre à partir de l'assiette des agents promouvables, en particulier au sein des corps transverses où la répartition femmes/hommes est plus équilibrée (par opposition à certains corps de la Ville très majoritairement féminins ou au contraire masculins).

Ainsi, le ratio femmes/hommes a été respecté pour les corps des attachés, secrétaires administratifs et adjoints administratifs, ainsi que pour les corps d'encadrement supérieur A+.

Pour d'autres corps, à l'instar de celui des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes ou celui des techniciens supérieurs, les promotions respectent globalement la part des femmes et des hommes constatée parmi les promouvables sans parvenir cependant à une égalité arithmétique parfaite.

Il est plus complexe d'assurer cet équilibre pour les corps dont le critère prépondérant, après la valeur professionnelle, est l'ancienneté, notamment dans les corps de catégorie C de la filière ouvrière (trilogie, adjoints techniques, etc.). Dans ces corps masculins, dont la féminisation est récente et progressive, les agents cumulant l'ancienneté la plus importante sont très majoritairement des hommes. Il en va de même, dans le sens inverse, pour les corps historiquement féminins.

Cette attention à l'équilibre de genre se manifeste aussi dans le cadre des primo-nominations aux emplois fonctionnels de catégorie A+, contrôlées chaque année par les services de l'État et pour lesquelles la Ville de Paris se distingue particulièrement.

4-2 Prise en compte du handicap

En fonction des aménagements de poste dont bénéficient les agents, les critères de gestion sont appréciés de manière plus ou moins souple par la DRH pour les promotions et avancements, notamment la mobilité (le handicap pouvant constituer un frein dans la diversité du parcours professionnel, qui constitue l'axe 3 des LDG).

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique prévoit un dispositif expérimental dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un corps ou une catégorie de niveau supérieur par détachement.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 précise les modalités d'application de cette expérimentation, qui porte sur la période 2021-2026, et s'inscrit dans une logique de recrutement pérenne, au même titre que les recrutements par la voie dérogatoire et la titularisation des apprentis bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce recrutement est ouvert à tous les fonctionnaires titulaires RQTH, internes et externes à la Ville.

Les travaux en cours avec les directions vont permettre d'identifier des corps en tension au sein desquels des postes pourront être ouverts au recrutement par voie de détachement à titre expérimental en 2022.

Pour rappel, le décret prévoit que les candidats devront envoyer à la DRH un dossier de candidature de type reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Une commission se réunira ensuite pour se prononcer sur l'aptitude des candidats : d'abord pour évaluer les dossiers, puis pour auditionner les candidats dont le dossier aura été retenu et, enfin, pour proposer les agents qui pourront être détachés dans le corps de niveau supérieur correspondant au poste proposé. À l'issue du détachement, la commission se réunira de nouveau pour se prononcer sur la titularisation, le renouvellement du détachement ou la réintégration dans le corps ou l'administration d'origine.

4-3 Redynamiser la voie de l'examen professionnel

Outre les constats sur les avancements au choix, la voie de l'examen professionnel connaît, depuis quelques années et dans plusieurs corps, un problème d'attractivité et/ou de niveau des candidats. Ces examens ne permettent pas toujours de pourvoir tous les postes ouverts, ce qui induit de nombreux reports sur la voie du choix (notamment pour les corps des animateurs d'administration parisiennes, des assistants spécialisés des bibliothèques et des musées, des secrétaires administratifs, des techniciens des services opérationnels, des techniciens supérieurs, des techniciens de la tranquillité publique et de surveillance), voire des nominations perdues.

À l'instar de la démarche déjà engagée sur les épreuves des concours, la simplification des examens professionnels d'avancement au 2^{ème} grade des corps de catégorie B, mise en œuvre en 2022 vise à adapter les examens professionnels à la réalité des enjeux sur l'avancement de grade, à professionnaliser les épreuves et à redonner de l'attractivité à cette voie d'avancement.

L'examen professionnel se conçoit désormais davantage comme un accélérateur de carrière, par rapport à la voie du choix, notamment pour des agents plus jeunes et ambitionnant une évolution rapide de leurs responsabilités. Pour mobiliser ce vivier, les épreuves de l'examen professionnel et l'investissement personnel requis pour les préparer doivent être adaptés afin de ne pas décourager les candidats par rapport à un avancement au choix. Il s'agit aussi de mieux prendre en compte la charge de travail des

agents souhaitant préparer un examen professionnel, qui doivent pouvoir concilier évolution professionnelle et vie personnelle.

L'épreuve écrite d'amissibilité de questions à réponses courtes, trop académique et inadaptée par rapport aux réalités professionnelles des agents, est supprimée à compter de 2022. Elle est remplacée par une épreuve sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ce qui généralise l'épreuve sur dossier RAEP à l'ensemble des examens professionnels d'avancement de grade des corps de catégorie B de la Ville de Paris pour l'accès aux 2^{ème} et 3^{ème} grades. L'épreuve pour l'accès au 2^{ème} grade est toutefois différenciée par rapport à celle du 3^{ème} grade (ce dernier constituant le vivier pour l'accès au corps supérieur), avec un dossier RAEP sensiblement allégé.

Les représentants du personnel ont été informés au cours du 1^{er} semestre 2021 de ces évolutions, qui portent sur 8 examens professionnels des corps de catégorie B suivants : secrétaires administratifs d'administrations parisiennes, secrétaires médicaux et sociaux d'administrations parisiennes, techniciens supérieurs opérationnels de la Ville de Paris, techniciens supérieurs d'administrations parisiennes, techniciens de tranquillité publique et de surveillance de la Commune de Paris, animateurs d'administrations parisiennes, assistants spécialisés des bibliothèques et des musées d'administrations parisiennes, éducateurs des activités physiques et sportives de la Commune de Paris.

L'attention des directions a également été appelée sur l'accompagnement des agents les plus jeunes vers l'examen professionnel, outre les promotions au choix, davantage orientée vers des agents plus expérimentés.

Pour favoriser cette démarche, la DRH adapte son offre de formation pour accompagner le rapprochement des épreuves des examens des 2^{ème} et 3^{ème} grades des corps de catégorie B, avec une préparation harmonisée sur la méthodologie de la constitution du dossier de RAEP, puis de l'oral. Les directions proposent également des préparations à l'examen professionnel pour les corps monodirectionnels.

L'année 2022, première année de mise en œuvre des nouvelles épreuves, devrait permettre de mesurer l'impact de cette simplification sur l'attractivité de ces examens professionnels.

Plus largement, cette année permettra d'intégrer de nouveaux axes de la politique des ressources humaines de la Ville dans les Lignes directrices de gestion, avec les orientations stratégiques de développement des compétences.

ANNEXES :

- Lettres d'information aux corps : 4 illustrations avec les corps des administrateurs de la Ville de Paris, des assistants socio-éducatifs, des secrétaires administratifs, et des inspecteurs de sécurité.
- Bilans des flux : 4 illustrations avec les corps des attachés, des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes, des auxiliaires de puériculture, et des adjoints d'animation et d'action sportive.
- Tableau avec des exemples illustrant la mise en œuvre des 5 axes des LDG en 2021.