

ANNEXE AU RAPPORT AU COMITE TECHNIQUE CENTRAL SUR LES LIGNES
DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES
PARCOURS

Exemples illustrant la mise en œuvre des 5 axes des LDG en 2021

Axe 1 : valeur professionnelle	
Exemple 1 : avancements dans le grade d'agent supérieur d'exploitation du corps des personnels de maîtrise	Exemple 2 : avancements dans le grade de technicien de la tranquillité publique et de la surveillance (TTPS) principal de 2ème classe
Au vu du nombre de promotions rendues possibles par le RPP, tous les agents promouvables pouvaient être promus cette année. Les directions ont dû transmettre un rapport de dé-proposition pour justifier le fait de ne pas proposer un agent promuable. Ces dé-propositions se sont appuyées sur des faits relevant de la faute disciplinaire, d'un manque de diligence et de manières de servir particulièrement insuffisantes.	Exemple d'un agent retenu pour cet avancement : agent particulièrement investi dans son travail, qui se distingue par ses prises d'initiative, sa capacité d'adaptation, et ses qualités managériales qui se manifestent dans sa capacité à communiquer et à organiser le travail de son équipe.
Exemple 3: avancements dans le grade d'assistant spécialisé d'enseignement artistique de classe exceptionnelle	Exemple 4: le tableau de synthèse des agents proposés pour les corps A+ (partagé avec les représentants du personnel)
Avancements fondés sur la valeur professionnelle, appréciée à partir des sollicitations, réalisées tous les ans, auprès des directeurs des conservatoires sur la manière de servir, avec un arbitrage en présence des inspecteurs des disciplines concernées. Cela permet un réexamen de tous les promouvables chaque année, avec un critère d'ancienneté qui peut permettre de les départager.	Chaque agent proposé par sa direction à la Ville ou par son administration de détachement, ou encore tout agent en disponibilité remplissant les conditions pour être promu, bénéficie d'une remise à plat de son parcours, où la DRH met en perspective la prise de responsabilités et de risques, la dynamique générale du parcours et l'appréciation actuelle comme ancienne des managers de l'agent. Ceci permet d'apprécier le parcours de l'agent sur la base de faits, des rapports et d'une mise en contexte.
Exemple 5 : avancements dans le grade de secrétaire administratif de classe supérieure	Exemple 6 : avancements dans le grade d'attaché principal.
Exemple d'avancement d'un agent relativement jeune dont la valeur professionnelle a été évaluée comme exceptionnelle sur un poste exposé et dans un contexte de forte pression.	Valorisation de 4 agents particulièrement impliqués dans le cadre de la crise sanitaire et/ou en services déconcentrés.

Axe 2 : fonctions exercées	
Exemple 1 : avancements dans le grade de divisionnaire du corps des Ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes	Exemple 2 : avancements dans le grade d'inspecteur chef de 1 ^{ère} classe, du corps des inspecteurs de sécurité de la Ville de Paris
Pour cet avancement, l'administration a valorisé les fonctions exercées par certains agents promouvables occupant des postes à responsabilités importantes et de pilotage de projet complexe. Ceci, dans une stratégie d'attractivité sur des postes difficiles: postes en services déconcentrés, postes de pilotage de projets complexes.	Exemple d'une agente retenue pour cet avancement : l'agente occupe des fonctions d'encadrement, en sa qualité d'adjointe au chef de brigade.
Exemple 3 : avancements dans le grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	Exemples 4 : avancements dans le grade d'attaché principal
Exemple d'un agent proposé pour lequel le service a valorisé les responsabilités exercées et l'investissement professionnel soutenu, dans un contexte de conditions de travail particulièrement denses du fait de la crise sanitaire pour les responsables d'équipes.	Prise en compte des fonctions de permanent syndical d'un agent promu. Prise en compte des fonctions d'expertise, et pas seulement de la mobilité, pour 6 agents nommés attachés principaux.
Exemple 5 : promotion dans le corps des secrétaires administratifs	Exemple 6 : promotion dans le corps des attachés d'administrations parisiennes
Les fonctions exercées par des agents affectés en établissement parisien d'insertion et en permanence sociale d'accueil, très sollicités pendant la crise sanitaire, ont été valorisées.	Exemple de promotion d'un jeune agent en raison des responsabilités importantes exercées en termes d'encadrement, d'exposition du poste et d'expertise.

Axes 3 : parcours professionnel	
Exemple 1 : avancements dans le grade de hors classe du corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes	Exemple 2 : avancements dans le grade de technicien de la tranquillité publique et de la surveillance (TTPS) principal de 1ère classe
Pour cet avancement, l'administration a valorisé le parcours professionnel très diversifié d'agents promouvables issus d'autres administrations et récemment accueillis à la Ville de Paris. Ceci, afin de valoriser la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels, et offrir des parcours diversifiés à la collectivité, en s'attachant au principe de la double carrière des agents détachés.	Exemple d'un agent retenu pour cet avancement : déroulement de carrière assez remarquable, agent entré comme éboueur en 2002, ayant réussi le concours de chef d'équipe du nettoyage en 2005, promu au choix dans la catégorie B en 2013, ayant changé de filière en 2016.
Exemple 3: avancements dans le grade de conseiller socio-éducatif hors classe	Exemple 4: avancement d'un agent dans le grade d'administrateur hors classe
Exemple d'une agente proposée pour laquelle le service a valorisé la diversité d'expériences professionnelles et le fait d'avoir occupé des responsabilités dans cinq structures différentes de la filière sociale.	Exemple d'un agent dont les collègues de promotion avaient été promus dans les campagnes précédentes. Sa prise de fonctions au sein d'une nouvelle direction a conduit à une dynamique de carrière renouvelée et à un investissement constaté de l'agent. Ces éléments ont été valorisés par la DRH à l'aune de son parcours et il a été promu en 2021.
Exemple 5: prise en compte des freins à la mobilité et de la reconversion.	
<p>Exemples de 4 agents bénéficiant d'une RQTH nommés au grade d'attaché principal et d'1 agent RQTH nommé dans le corps des attachés.</p> <p>Promotion dans le corps des secrétaires administratifs d'1 agent bénéficiant d'une RQTH, au parcours professionnel reconnu, sur proposition unanime des représentants du personnel.</p> <p>Valorisation des reconversions : avancement au grade d'attaché principal et d'attaché hors classe de 2 agents issus d'un parcours de reconversion réussie en catégorie A.</p>	

Axe 4 : expérience et ancienneté	
Exemple 1 : avancement dans le grade d'éboueur principal de classe supérieure du corps des éboueurs	Exemple 2 : avancement dans le grade d'adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
Pour ces avancements, le critère prioritaire reste la valeur professionnelle, suivi de l'ancienneté. Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou dont la manière de servir est notoirement insuffisante sont dé-proposés, sur le fondement d'un rapport fourni par la direction.	Exemple d'un agent nommé pour cet avancement : agent à la valeur professionnelle reconnue, promu compte tenu de son expérience et de son ancienneté de 33 années.
Exemple 3 : avancements dans les grades d'agent technique des écoles principal de 2 ^{ème} classe et principal de 1 ^{ère} classe	Exemple 4 : avancement dans le grade d'attaché principal
Pour la moitié de ces avancements, le critère de l'ancienneté est pris en compte (critère de gestion spécifique au corps). Deux agentes promouvables sur ce critère ont été récusées compte tenu de leur manière de servir non satisfaisante ou ayant fait l'objet d'un blâme.	Sur 23 attachés nommés principaux, 15 ont plus de 50 ans et 3 plus de 60 ans. Il est tenu compte de l'examen professionnel pour permettre une répartition équilibrée en fonction de l'ancienneté.
Exemple 5 : avancements dans le grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle	
Exemple d'un agent de 67 ans en prolongation d'activité promu car témoignant d'un parcours et d'une valeur professionnels excellents.	

Axe 5 : formation	
Exemple 1 : avancements dans le grade de divisionnaire du corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes	Exemple 2: avancements dans le grade d'attaché principal.
L'administration a valorisé les formations suivies par des agents promouvables relativement récents dans le corps et qui ont investi une part importante de leur temps à l'amélioration de leurs compétences professionnelles.	Valorisation des agents ayant préparé et présenté l'examen professionnel du principalat.
Exemple 3 : promotion dans le corps des secrétaires médico-sociaux	
Exemples de 3 adjoints administratifs d'une grande ancienneté, ayant suivi la préparation à l'examen professionnel de SMS conseillers logement, nommés au choix.	