

Appréhender l'évolution de carrière des agents publics

Textes de références :

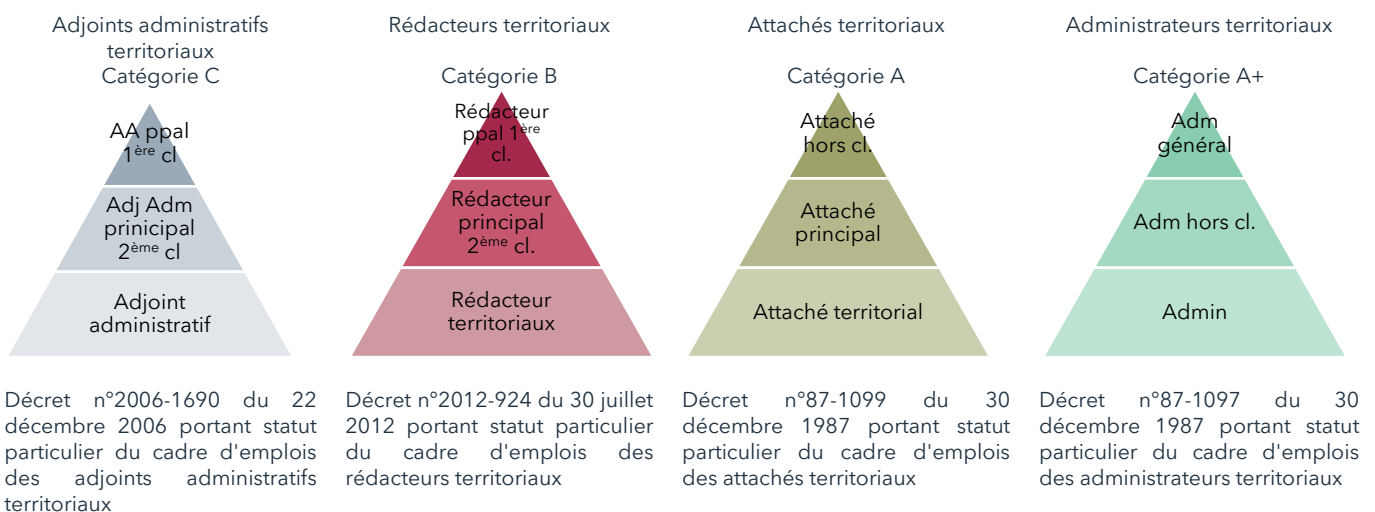
- Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du CGFP,
- Articles L. 132-10, L413-1 à L413-7, L. 522-1 à 522-4, L.522-10 à L.522-14, L. 522-23 à L. 522-31, L. 523-1, L.523-3 à L. 523-6 du CGFP,
- Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et fixant les échelles indiciaires correspondantes



La Fonction publique territoriale organise ses emplois à l'intérieur de 8 filières comprenant chacune 3 catégories hiérarchiques (A, B et C), au sein desquelles on retrouve 53 cadres d'emplois.

Chaque cadre d'emplois regroupe des agents dont les emplois et métiers ont des caractéristiques proches. Chaque cadre d'emplois est encadré par un décret appelé statut particulier.

Par exemple la filière administrative se compose des cadres d'emplois suivants eux-mêmes découpés en grades :



L'évolution de la carrière fait partie des droits des fonctionnaires. Plusieurs possibilités offertes aux employeurs publics.

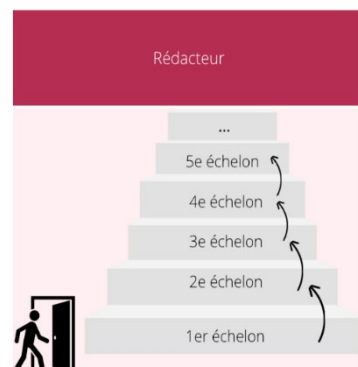
L'évolution de carrière des agents titulaires :

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Chaque grade comporte une échelle composée de plusieurs échelons.

Chaque échelon définit deux éléments :

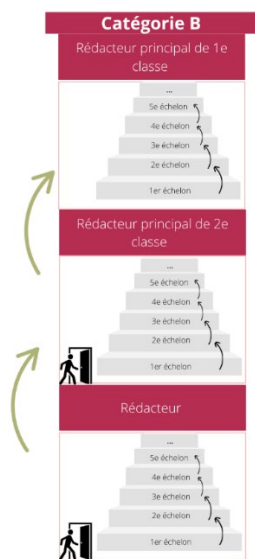
- L'Indice Brut (IB) qui est un indice de carrière. Il évolue lorsque l'agent progresse en échelon ou change de grade.
- L'indice majoré (IM) qui est l'indice de rémunération. Ce dernier, multiplié par la valeur du point d'indice, donne la base du traitement brut de l'agent.



Le changement d'échelon entraîne l'évolution de ces deux indices.

L'avancement d'échelon **se fait automatiquement**. Lorsque l'agent a atteint l'ancienneté dans son échelon fixée par la réglementation, l'autorité territoriale doit le placer dans l'échelon immédiatement supérieur. L'avancement d'échelon se fait selon un cadencement unique.

L'AVANCEMENT DE GRADE



L'avancement de grade permet aux fonctionnaires d'accéder grade supérieur (à l'intérieur du même cadre d'emplois).

L'avancement de grade **n'est pas obligatoire ni automatique**.

Il relève de la décision de l'autorité territoriale dès lors que l'agent remplit les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel et sur appréciation de sa valeur professionnelle, en application des critères fixés dans les lignes directrices de gestion et du respect des ratios d'avancement définis par l'organe délibérant après avis du CST (Comité Social Territorial).



En pratique : Un avancement de grade doit donner lieu à **une évolution de la fiche de poste** : nouvelles missions, niveau de responsabilité accru.

L'avancement de grade peut aussi permettre l'adéquation entre les missions occupées et le grade détenu.

LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne permet aux fonctionnaires d'accéder au cadre d'emplois supérieur.

Elle **n'est pas de droit pour l'agent**, elle relève de la décision de l'autorité territoriale de présenter le dossier de l'agent auprès du Centre de gestion pour l'inscription sur la liste d'aptitude.

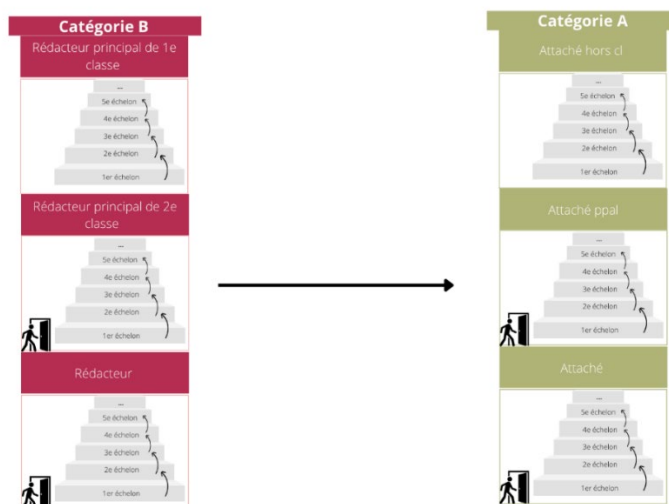
La présentation du dossier de l'agent se fait sous réserve que ce dernier remplisse les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel et sur appréciation de sa valeur professionnelle.

La liste d'aptitude de promotion interne du grade concerné est établie par le Président du Centre de gestion après examen de l'ensemble des dossiers présentés par les collectivités du département et sous réserve du quota fixé selon des dispositions réglementaires.



La présentation, par la collectivité, du dossier individuel d'un agent, ne signifie pas que ce dernier sera inscrit sur la liste d'aptitude. Les critères d'appréciation des dossiers sont fixés dans les lignes directrices de gestion établies par le Président du Centre de gestion.

Une fois inscrit sur la liste d'aptitude, l'agent **peut être nommé dans sa collectivité**. Ce **n'est pas une obligation** pour l'autorité territoriale. L'agent peut également être nommé dans une autre collectivité.



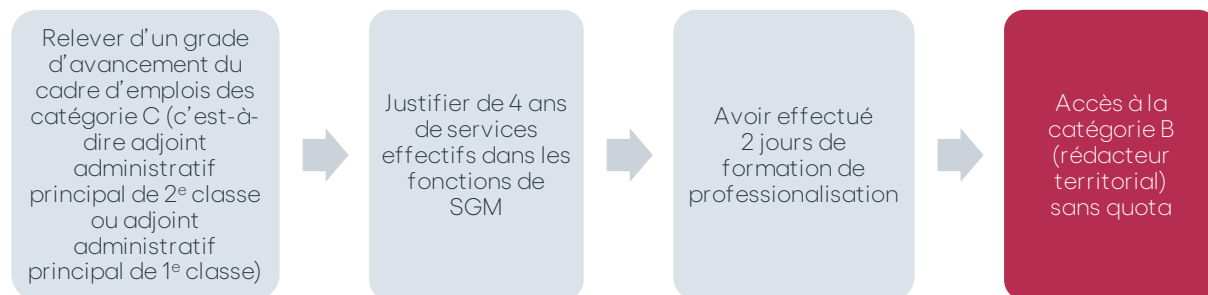
LES DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE SPECIFIQUES AUX SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ouvre deux possibilités supplémentaires de promotion interne pour permettre l'évolution des agents exerçant ces fonctions :

- **Un dispositif temporaire et dérogatoire de promotion interne**

Les SGM déjà en poste sur un grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe ou d'adjoint administratif principal de 1^e classe peuvent bénéficier d'un dispositif de promotion interne dérogatoire prévu par la loi de décembre 2023 afin d'accéder au grade de rédacteur (catégorie B). Ce dispositif est ouvert jusqu'au 31 décembre 2027. La promotion interne s'opère sans quota, par l'intermédiaire du CDG.

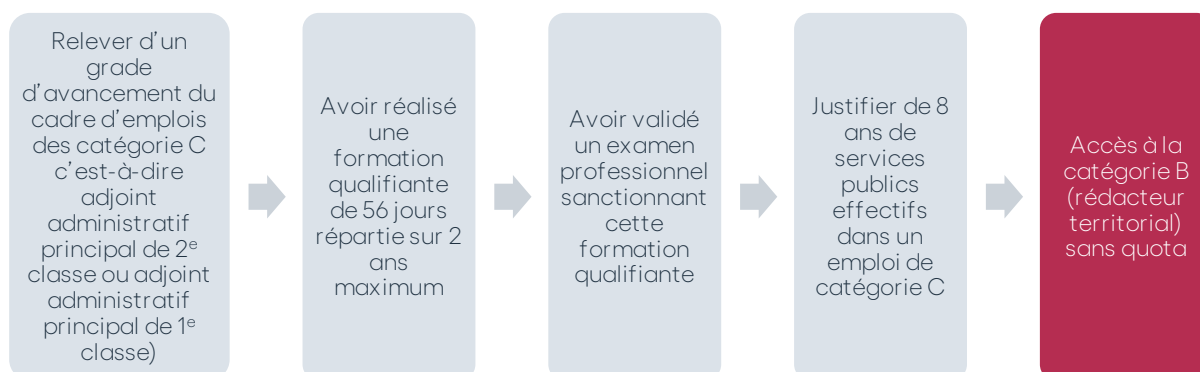
Conditions :



- **Un dispositif pérenne de « formation-promotion »**

Cette seconde voie d'accès pérenne permet aux agents relevant des grades d'adjoint administratif principal de 2^e classe ou d'adjoint administratif principal de 1^e classe d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors du respect des quotas de promotion interne.

Conditions :



ZOOM SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES AGENTS CONTRACTUELS

Contrairement aux agents titulaires (fonctionnaires), les agents contractuels de droit n'ont pas de droit à l'évolution de leur carrière. Ils ne bénéficient pas de l'avancement d'échelon automatique, de l'avancement de grade, ni de la promotion interne.

Les agents contractuels bénéficient d'un droit à réévaluation périodique de la rémunération au moins tous les 3 ans et bénéficient d'un entretien professionnel annuel.

Les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier de la portabilité d'un CDI en cas de changement d'employeur public.

Les services accomplis en tant que contractuel de droit public peuvent être inclus dans le calcul de la durée des services publics effectifs nécessaires pour se présenter aux concours internes des cadres d'emplois de la FPT.

L'évolution individuelle de carrière de l'agent (contractuel ou titulaire) doit s'inscrire dans une stratégie de valorisation et de promotion des parcours professionnels globale, établie à l'échelle de la commune. Cette stratégie tient compte du parcours et de la manière de servir de l'agent, mais aussi des besoins et capacités de la commune.

L'autorité territoriale doit inscrire, de manière transparente, ses critères permettant la valorisation des parcours professionnels dans ses lignes directrices de gestion.

C'est sur la base de ces critères que sont établies les décisions individuelles d'évolution des carrières. Ces critères sont communiqués aux agents.