



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION

1. Contexte

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en application duquel les collectivités territoriales doivent établir le 31 décembre 2020 au plus tard, des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité et devront répondre à un objectif de planification et transparence.

Ces lignes directrices de gestion sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 et s'articulent autour des 3 axes suivants :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels,
- les orientations générales de promotion.

Compte tenu du contexte lié à la pandémie du COVID d'une part et du report des élections municipales d'autre part, les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, seront mises en œuvre ultérieurement, dans le cadre d'un projet d'administration et en concertation avec l'ensemble des partenaires.

Le volet relatif à la promotion sociale a, pour sa part, été élaboré en priorité pour permettre de réaliser la prochaine campagne d'avancement dès le premier trimestre 2021 et, ainsi, ne pas pénaliser les agents dans leur déroulement de carrière.

En effet, la fixation des orientations en matière d'avancement de grade et de promotion interne, dans le cadre des lignes directrices de gestion, est un préalable obligatoire pour l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude.

L'Administration propose donc d'élaborer les LDG en deux temps et d'en soumettre le volet promotion dès à présent à l'avis du Comité Technique.

2. Les objectifs des lignes directrices de gestion en matière de promotion

La Ville de Marseille poursuit une politique de promotion qui répond d'une part aux attentes des agents en matière de déroulement de carrière et d'autre part aux exigences, aux évolutions et aux enjeux du service public.

Compte tenu de ces exigences, notamment la maîtrise des dépenses de personnel, le renforcement du dialogue social ou l'attractivité de la collectivité, les lignes directrices de gestion en matière de promotion ont pour objectif de :

- développer des leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace,
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les procédures de promotion,
- optimiser la qualité du service public rendu aux usagers
- répondre aux besoins prioritaires de la collectivité,
- respecter un pyramidage cohérent au sein des différents cadres d'emplois,
- assurer une gestion équitable des avancements au sein des différentes filières professionnelles de la collectivité.

Cela se traduit par une réflexion sur l'optimisation des effectifs en fonction de la nature des projets de la collectivité mais aussi par une reconnaissance interne de la valeur professionnelle et une valorisation des parcours des agents.

Le document annexé au présent rapport vise, en particulier, à formaliser, préciser et encadrer :

- les étapes du processus de promotion,
- les critères à prendre en compte pour les promotions au choix,
- l'organisation du dialogue social compte tenu de la suppression de la consultation de la Commission Administrative Paritaire.

3. Expérimentation et bilan des LDG

Ce nouveau dispositif, appliqué à une collectivité comme la Ville de Marseille, ne peut se concevoir sans phase expérimentale en raison de son ampleur et de sa complexité.

Il est donc prévu de faire un bilan et une analyse de la campagne 2021 à venir, en liaison avec les Directions Générales Adjointes, les Directeurs Généraux des Services des Mairies de secteurs et avec les organisations syndicales.

Le document "Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion" est annexé au présent rapport.