

GUIDE DE L'AVANCEMENT DE GRADE

ANNÉE 2023



DÉLÉGATION RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS GÉNÉRAUX
Direction Administration & développement des RH

MÉTROPOLE

GRAND LYON

SOMMAIRE

Table des matières

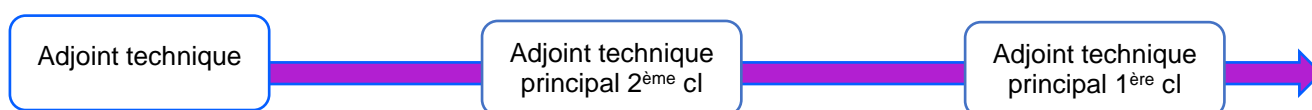
GUIDE DE L'AVANCEMENT DE GRADE.....	Erreur ! Signet non défini.
ANNEE 2023	Erreur ! Signet non défini.
SOMMAIRE	2
I. L'avancement de grade, c'est quoi ?.....	3
II. Les critères et le processus mis en place à la Métropole	5
1) Les critères	5
2) La prise en compte du parcours professionnel et de la formation (40 points)	5
3) L'appréciation portée dans le cadre de l'avancement de grade (60 points)	6
4) Le mode d'information de l'agent et le rôle de la ligne hiérarchique	7
5) L'autorité territoriale arrête le tableau d'avancement en intégrant une approche égalité femmes hommes	10
6) Le tableau d'avancement est publié officiellement et un bilan sur le suivi des opérations est réalisé devant le Comité Technique	11
<i>Annexe 2 : Éléments pris en compte au titre du parcours professionnel</i>	14
1.1. L'ancienneté dans la fonction publique	14
1.2. La diversité du parcours hors de la fonction publique.....	14
1.3. Le plafonnement des points	14
3. La formation	16
1.1. Durée suffisante entre deux promotions	17
1.2. Durée requise pour les agents nouvellement recrutés	17

I. L'avancement de grade, c'est quoi ?

L'avancement de grade permet à un agent d'évoluer sur un grade supérieur au sein du même cadre d'emplois. Il se distingue donc de la promotion interne qui permet d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

Chaque cadre d'emplois précise les conditions à remplir (échelon, durée services effectifs) pour l'avancement au grade supérieur. Les agents qui remplissent les conditions statutaires sont appelés « promouvables ».

Exemple :



Cet avancement peut, le cas échéant, être réalisé après réussite à un examen professionnel. Contrairement à l'avancement d'échelon, l'avancement de grade n'est pas automatique.

La notion de « ratios » ou « taux de promotion » :

La Métropole de Lyon, après avis du comité technique, a défini des ratios applicables à chacun des grades d'avancement :

Catégorie	Type d'avancement	Ratio appliqué
Catégorie C	Premier type d'avancement	60%
	Deuxième type d'avancement	50%
Catégorie B	Premier type d'avancement	40%
	Deuxième type d'avancement	
Catégorie A	Premier type d'avancement	30%
	Deuxième type d'avancement	
Catégorie A+	Premier type d'avancement	15%
	Deuxième type d'avancement	

Le ratio est calculé par référence au nombre d'agents remplissant les conditions pour un avancement de grade.

Exemple : pour l'accès au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe : 300 agents remplissent les conditions pour l'avancement, lauréats d'examen professionnels inclus : $300 \times 60\% = 180$ agents au maximum pouvant être promus.

Quand il y a 20 agents promouvables ou moins dans un grade pour l'accès au grade d'avancement, le ratio est de 100%, afin de ne pas pénaliser les agents appartenant à des cadres d'emplois dont l'effectif est faible.

II. Les critères et le processus mis en place à la Métropole

Un tableau récapitulatif par grade est établi pour l'ensemble des agents promouvables. Il est présenté par ordre de mérite et résulte de l'application des critères définis dans le cadre métropolitain par les lignes directrices de gestion (LDG) et appliqués à la situation de chacun des agents.

1) Les critères

La sélection des agents obéit à un classement défini selon un système de 100 points maximum. Ces derniers sont répartis entre :

- ⇒ Le parcours professionnel et la formation (à hauteur de 40 points), comprenant l'ancienneté dans la fonction publique, la diversité du parcours, le mode d'accès au grade ainsi que le suivi de formation de perfectionnement au cours des trois dernières années.
- ⇒ La valeur professionnelle et le contexte du poste de travail (à hauteur de 60 points).

2) La prise en compte du parcours professionnel et de la formation (40 points)

Les éléments suivants sont pris en compte au titre du parcours professionnel et de la formation

	Détail des points attribués	Maximum des points	Points attribués
Ancienneté dans la fonction publique	1 point par année d'ancienneté	25 points	<i>Pré -rempli</i>
Diversité du parcours (Parcours antérieur réalisé hors de la fonction publique)	½ point par an dans la limite de 10 points		<i>Déclaratif</i>
Mode d'accès au cadre d'emplois (pris en compte sur tout le cadre d'emplois, tous grades confondus)	<ul style="list-style-type: none"> • Concours • Examen ou art. 38 	10 points 5 points	<i>Pré -rempli</i>
Formation de perfectionnement <i>(formation de professionnalisation et perfectionnement)</i>	1 point par jour de formation suivie	5 points	<i>Pré -rempli</i>

NB : Un explicatif de l'attribution de ces points est donné dans l'ANNEXE 2 de ce guide.

Lorsque l'agent est **lauréat d'un examen professionnel** d'avancement de grade, il lui appartient de transmettre son attestation, sans délai, au SRH de gestion (via le cas échéant son antenne de gestion) afin que sa situation soit correctement prise en compte.

3) L'appréciation portée dans le cadre de l'avancement de grade (60 points)

Sans réussite à un examen professionnel :

L'appréciation de la valeur professionnelle est portée par le responsable directe (n+1) de l'agent selon un nuancier permettant de faire varier l'appréciation entre le minimum (0 point) et le maximum (20 points). Elle est en lien avec l'entretien professionnel (EP) et repose sur l'appréciation des éléments suivants, en fonction des postes de travail :

- la réalisation des objectifs ;
- les qualités relationnelles ;
- les capacités managériales ;
- la technicité ou la conduite de projet ;
- l'engagement collectif.

Les niveaux supérieurs (N+2/CODIR/CODEL/interdélégation) interviennent en appui de cette appréciation pour orienter et prioriser le classement ainsi opéré (15 points + 15 points + 10 points). Ils s'appuient sur la vision transversale déployée à l'intérieur des services et/ou des directions. Le dernier niveau est motivé par les éléments suivants :

- les éléments contextuels du poste de travail ;
- le niveau de responsabilité ;
- l'adéquation grade/fonction/organigramme.

	Acteurs	Points attribués	Maximum des points
<input type="checkbox"/> Valorisation professionnelle de l'agent	N+1	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 à 9 points : avis défavorable • 10 points (ou entre 10 et 14) : lorsque l'avis est favorable mais que le manager exprime une réserve sur la manière de servir qui ne constitue pas, pour autant, une raison de mettre un avis défavorable • 15 points : c'est l'avis favorable standard. • 20 points (ou entre 16 et 20 points) : lorsque le manager souhaite prioriser un agent ou une partie de son équipe, cela doit être argumenté. Le 20 doit demeurer exceptionnel 	20 points
<input type="checkbox"/> Priorisation des avancements de grade	CODIR (ou N+2 pour les catégories C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • sans priorité : 0 	15 points

<input type="checkbox"/> Sélection des agents éligibles à un avancement de grade	CODEL (ou CODIR pour les catégories C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • <i>sans priorité: 0</i> 	15 points
<input type="checkbox"/> Régulation des avancements de grade (contexte, responsabilité, adéquation grade/poste)	Interdélégation (ou CODIR / CODEL pour les catégories C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 10 • Priorité 2 : 5 • <i>sans priorité: 0</i> 	10 points
<input type="checkbox"/> Total			60 points

Les trois niveaux de priorisation permettent de prendre en compte et le cas échéant de valoriser les dossiers des agents en fin de carrière n'ayant bénéficié d'aucun avancement dans leur grade. De même elle permet de prioriser les agents promouvables n'ayant pas bénéficié d'un avancement de grade sur les 5 campagnes précédentes. Ces indicateurs sont identifiés dans le cadre du bilan annuel présenté en Comité Technique.

Avec réussite de l'examen professionnel :

Les lauréats d'examen professionnel pris en compte pour la campagne (ayant envoyé leur attestation de réussite à l'examen professionnel **AVANT LE 30 JUIN 2023**) n'intègrent pas les points de valeur professionnelle et de priorisation liée au contexte du poste de travail. Ils sont nommés d'office dans le cadre des ratios définis, sauf avis défavorable du responsable direct.

NB : Se reporter à l'ANNEXE 3 pour les cas particuliers : permanent syndical, agent promu récemment, agent nouvellement recruté, agent absent plus de 6 mois pour raison de santé.

4) Le mode d'information de l'agent et le rôle de la ligne hiérarchique

a. Communication des points parcours

La Métropole de Lyon a souhaité, dans un souci de fiabilisation, de réduction du papier et de suivi facilité, dématérialiser le processus d'avancement de grade.

Les agents, hors catégorie C technique ne disposant pas d'un accès facilité à un ordinateur de la métropole, recevrons un mail contenant un lien pour l'outil de dématérialisation de l'avancement de grade.

Sur ce lien, ils seront invités à vérifier les éléments propres à la carrière de l'agent :

- Points d'ancienneté dans la catégorie et la fonction publique (1 point par année d'ancienneté) et/ou points liés à la diversité du parcours pour le parcours antérieur

réalisé hors de la fonction publique (1/2 point par an dans la limite de 10 points), dans la limite de 25 points.

- Points liés au mode d'accès au grade actuel : concours (10 points) d'examen professionnel (5 points) ou points octroyés aux agents ayant été recrutés sur le grade en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (5 points), dans la limite de 10 points.
- Points liés à la formation de perfectionnement suivie au cours des trois dernières années : 1 point par jours, dans la limite de 5 points.

Si l'agent est d'accord avec les informations mentionnées, il pourra valider, ce qui enverra un mail à son N+1 l'informant de la création de la fiche d'avancement de grade pour un agent dont il a la charge de l'évaluation.

En cas de désaccord avec le nombre de points indiqués ou le nom du manager, l'agent pourra solliciter une demande de modification directement dans l'outil, qui sera envoyée au SRH afin de procéder à la modification.

Pour les agents de catégorie C technique n'ayant pas accès facilité à un ordinateur de la métropole, ils recevront le récapitulatif de leurs points directement en version papier. Il appartient à l'agent de les vérifier et de solliciter son SRH (via le cas échéant les antennes de gestion) sur les mentions qui y sont portées et qui lui paraissent erronées, jusqu'à la date limite prévue dans le courrier. Après cette date, les modifications ne pourront plus être prises en compte.

CAS PARTICULIER des points de diversité du parcours, qui recensent les expériences que l'agent a pu avoir dans le privé.

Pour les agents précédemment identifiés comme promouvables lors de la précédente campagne, les points ont été repris.

Si l'agent est promouvable pour la première fois, il devra demander la modification de ses points diversité du parcours, et devra ensuite remplir le formulaire transmis par le SRH afin de définir le nombre de points acquis à ce titre.



En cas de réussite à l'examen professionnel, l'agent ne reçoit pas de récapitulatif de points de parcours, le manager doit émettre un avis favorable ou défavorable argumenté via l'outil de dématérialisation.

b. Le manager se prononce sur l'avancement de grade de l'agent au moment de l'entretien professionnel

Les campagnes d'entretien professionnel et d'avancement de grade se déroulent dans un même temps et sont interconnectées.

Le manager, reçoit un mail avec un lien vers l'outil de dématérialisation de l'avancement de grade, afin qu'il formule son avis via le nuancier suivant :

Avis défavorable	
Avis favorable lorsque le manager exprime une réserve sur la manière de servir qui ne constitue pas, pour autant, une raison de mettre un avis défavorable	De 10 à 14 points
Avis favorable	15 points
Avis favorable lorsque le manager souhaite prioriser un agent	De 16 à 20 points

Attention, les ½ points ne sont pas autorisés.

S'il le souhaite, le N+1 peut ajouter des points pour la formation (entre 0 et 5).

Attention, le maximum avec les points ajoutés ne peut supérieur à 5.

Le nombre de points déjà acquis par l'agent sont notés dans l'outil.

L'avis doit obligatoirement être motivé.

Le manager devra ensuite renseigner le nom du prochain évaluateur :

- Pour les agents de catégorie C, il s'agit du N+2 de l'agent évalué
- Pour les agents de catégories A et B, il s'agit du directeur, qui émettra un avis lors du CODIR.

L'avis pour l'avancement de grade est définitif pour la partie qui concerne le manager.

L'appréciation portée ne peut pas faire l'objet d'un recours en CAP.

c. La ligne hiérarchique se prononce sur l'avancement de grade de l'agent.

À la suite du manager direct de l'agent, la ligne hiérarchique se prononce sur l'avancement de grade de l'agent, prenant en considération le contexte des postes de travail et/ou des services. Cette appréciation doit avoir une dimension transversale, permettant d'assoir les éléments de la valeur professionnelle, mais également de comparer entre eux les autres agents promouvables du périmètre pour définir les priorités d'ordre d'avancement.

Cette orientation vient en complément (et non en substitution) de l'avis du manager direct.

Ces différents niveaux interviennent dans un processus qui permet de valoriser, prioriser, sélectionner et réguler les propositions d'avancement de grade. L'objectif de l'avancement de grade étant de promouvoir les agents avec la valeur professionnelle la plus élevée, dans un objectif de reconnaissance et de valorisation des agents. La pondération accordée par les différents niveaux est décroissante, le niveau de proximité représentant la part la plus importante

	Acteur	Points attribués	Maximum des points
<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation de l'avancement de grade 	N+1	<ul style="list-style-type: none"> • Favorable : de 10 à 20 • Défavorable : 0 	20 points
<ul style="list-style-type: none"> • Priorisation des avancements de grade 	CODIR (N+2 pour les agents de catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • Sans : 0 	15 points
<ul style="list-style-type: none"> • Sélection des agents éligibles à un avancement de grade 	CODEL (N+3 ou CODIR pour les agents de catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • Sans : 0 	15 points
<ul style="list-style-type: none"> • Régulation des avancements de grade (contexte, responsabilité, adéquation grade/poste) 	Interdélégation (CODIR ou CODEL pour les agents de catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 10 • Priorité 2 : 5 • Sans : 0 	10 points
<ul style="list-style-type: none"> • Total 			60 points

Les avis seront indiqués dans l'outil de dématérialisation de l'avancement de grade.

d. Les différents avis de la chaîne hiérarchique sont notifiés à l'agent

L'agent reçoit la notification des avis portés sur l'avancement de grade.

Tous les niveaux y figurent de manière transparente.

Un entretien supplémentaire peut être organisé à la demande de l'agent ou à l'initiative de la chaîne hiérarchique avec les niveaux complémentaires pour expliquer les orientations suivies.

5) L'autorité territoriale arrête le tableau d'avancement en intégrant une approche égalité femmes hommes

Les agents sont classés en fonction des avis hiérarchiques et du parcours professionnel, selon un système de points répondant aux différents critères de sélection.

Pour chaque grade, une analyse est portée sur la répartition des promotions potentiellement réalisées entre les femmes et les hommes rapportée à la population des promouvables.

Des corrections peuvent être apportées dans ce cadre en cas de déséquilibre de plus de 10% qui ne trouvent pas de justification.

- ⇒ Par exemple, si le nombre de promouvables dans un grade se décompose en 80 femmes et 20 hommes avec un ratio de 50%, le nombre de promotions réalisées doit être compris entre 36 et 44 femmes et entre 9 et 11 hommes.

En cas d'égalité de points, les agents sont départagés de la manière suivante :

- Priorité est donnée aux agents ayant le nombre de point relevant de la valeur professionnelle le plus important.
- En cas d'appréciation de la valeur professionnelle équivalente, application de plusieurs critères statutaires pour départager les agents : échelon détenu, date d'entrée dans le grade actuel, dans le grade précédant ; le cas échéant : entrée en échelle 3 de rémunération, entrée dans la fonction publique comme stagiaire, âge.

6) Le tableau d'avancement est publié officiellement et un bilan sur le suivi des opérations est réalisé devant le Comité Social Territorial

Des points sont organisés avec les élus de la CAP afin de partager les éléments de la mise en œuvre du processus d'avancement de grade et des Lignes Directrices de Gestion plus généralement.

Un bilan et une synthèse des avancements réalisés sont présentés en Comité Social Territorial pour information.

Des indicateurs spécifiques sont mis en place pour ce bilan afin de suivre plus particulièrement les éléments suivants :

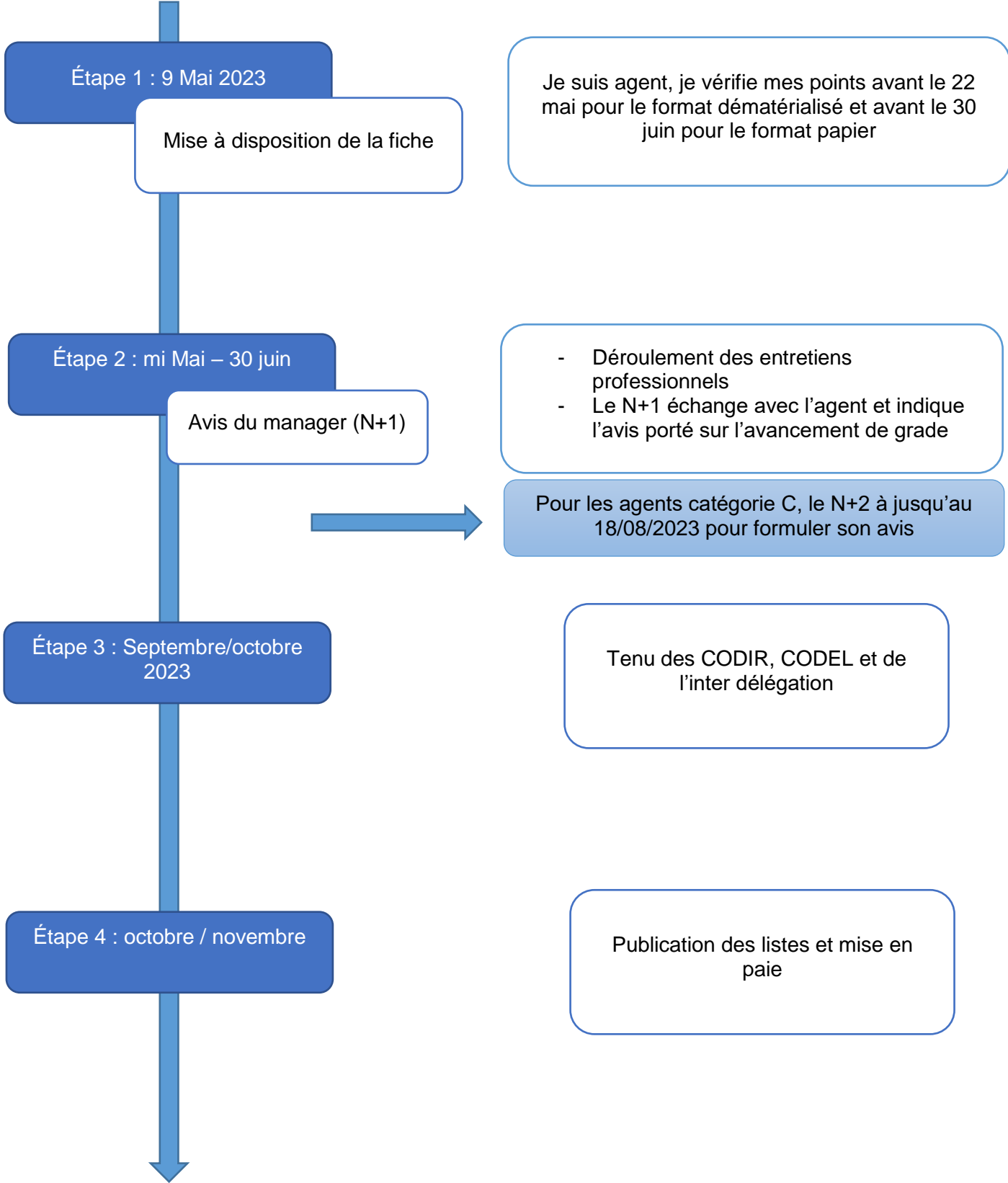
- ✓ L'égalité Femmes Hommes,
- ✓ L'utilisation ou non de l'intégralité des ratios selon les grades,
- ✓ Les agents RQTH ayant bénéficié d'un avancement,
- ✓ Les agents promouvables l'année n n'ayant bénéficié d'aucun avancement au cours de leur carrière,
- ✓ Les agents ayant bénéficié d'au moins 5 présentations successives avec un avis favorable sans bénéficier d'un avancement,
- ✓ L'ancienneté moyenne des agents promus et non promus par grade,
- ✓ le nombre de points obtenu par le dernier agent promu sur chaque grade ("ligne de flottaison").

Les résultats sont publiés sur Comète et par voie d'affichage.

Les agents inscrits au tableau d'avancement seront nommés à la date à laquelle ils remplissent les conditions, au mieux au 1er janvier de l'année de la campagne. En cas d'avancement d'échelon en cours d'année mais après la date prévue de nomination, la situation la plus favorable sera prise en compte pour l'agent, et la nomination potentiellement décalée.

Sur certains grades avec accès lié à un minimum d'examens professionnels réussis, tous les promouvables (lauréats d'examen et ancienneté) seront nommés au plus tôt à la date de réussite à l'examen (il faudra attendre les résultats de tous les CDG et nomination à la date des derniers résultats), selon la règle imposant les nominations dans l'ordre de la liste d'aptitude.

Annexe 1 : Calendrier de la campagne 2023



Annexe 2 : Éléments pris en compte au titre du parcours professionnel

1. L'expérience professionnelle

1.1. L'ancienneté dans la fonction publique

L'ancienneté prise en considération est définie comme suit : seule l'ancienneté dans la fonction publique toutes catégories confondues (quel que soit la fonction publique, en qualité de stagiaire et de titulaire).

Chaque année d'ancienneté est comptabilisée pour 1 point.

Seules les années pleines sont comptabilisées :

- Le calcul du nombre d'années est effectué à partir du nombre de jours arrêté au 31 décembre N-1, en déduisant les périodes d'inactivité.
- Sont exclues les périodes d'inactivité de l'agent au sens du code de la fonction publique (disponibilité, certaines périodes du congé parental...)

1.2. La diversité du parcours hors de la fonction publique

Il s'agit du parcours antérieur réalisé hors fonction publique. Sont alors prises en compte les années pleines accomplies sur un contrat de droit public dans une administration, une collectivité locale ou un établissement public, ainsi que les années pleines accomplies sur un contrat de droit privé.

Ces éléments sont déclaratifs et calculés en années pleines. Les périodes d'inactivité ne sont pas prises en compte.

À cet effet, vous devez remplir, **si vous ne l'avez pas déjà fait lors de la campagne 2022**, un document intitulé « Fiche déclarative des services accomplis hors fonction publique » retraçant votre expérience.

Pour les agents qui l'ont déjà transmise à leur SRH en 2022, les points seront répercutés sur cette année.

1.3. Le plafonnement des points

Un plafond est fixé à 25 points maximum. Il représente le cumul des points d'ancienneté dans la fonction publique et de diversité du parcours hors de la fonction publique.

2. Le mode d'accès au grade actuel

Les **points liés au mode d'accès** sont liés à la réussite d'un concours, d'un examen professionnel, ou à un recrutement dérogatoire sur la base de l'article 38 sur le cadre d'emplois, tous grades confondus.

Un seul de ces modes d'accès est retenu : le plus favorable. Pour un agent lauréat d'un concours et d'un examen professionnel sur le cadre d'emplois, les points de concours seront priorités.

Le mode d'accès au grade est valorisé comme suit :

Accès au grade par avancement à l'ancienneté	Non valorisé
Accès au grade suite à réussite à concours	10 points
Accès au grade suite réussite à examen professionnel (avancement de grade ou promotion interne)	5 points
Agents recrutés sur le grade en application de l'article 38	5 points

NB : Précision sur l'application de cette valorisation :

- **Pour l'avancement au grade d'agent de maîtrise principal** : seuls les examens ou concours d'accès au grade d'agent de maîtrise sont pris en compte.
- **Typologie de concours/examens pris en compte pour la catégorie C** : de manière à garantir la prise en compte de concours et d'examens de mêmes niveaux : seuls les examens professionnels et concours réussis pour l'accès à l'échelle C2 sont pris en compte (ex : principal 2^{ème} classe).
- **Situation des agents détachés ou recrutés par voie d'intégration** : il est pris en considération le mode d'accès au grade dont l'agent était titulaire dans sa fonction publique d'origine. Il doit correspondre, pour la catégorie C à l'accès à une échelle de rémunération de niveau « C2 » (accès par concours / examen).
- **Modalités particulières de prise en compte de l'ancienneté et des examens professionnels en catégorie C suite à la mise en place du PPCR** (fusion des anciens grades « 1^{ère} classe » et « principal de 2^{ème} classe » : ce reclassement conduit à ce que des agents titulaires de grades différents appartiennent désormais au même grade, et concourent, sans distinction, à l'avancement au grade « principal de 1^{ère} classe » / échelle C3).

Sur l'ancienneté	Les années réalisées en échelle 5 (avant le 1 ^{er} janvier 2017) sont majorées de 100%.
Sur les concours obtenus par les agents pour l'accès à l'ancien grade « 1 ^{ère} classe »	Prise en compte de l'examen et du concours d'accès à l'ancienne échelle 4 pour les agents ayant réussi le concours ou l'examen professionnel avant le 1 ^{er} janvier 2017.

3. La formation

Les **points liés à la formation** sont pris en compte au titre des formations de perfectionnement ou de professionnalisation en lien avec les missions, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, suivies durant les 3 dernières années. La formation est valorisée jusqu'à un maximum de 5 points. À savoir 1 point par jour de formation suivie les 3 années civiles précédentes.

Elles n'intègrent pas les formations d'intégration, les préparations aux concours, les formations liées à un projet d'évolution professionnelle dont les formations diplômantes ou certifiantes.

Annexe 3 : Cas particuliers et exceptions

La situation des « permanents syndicaux » :

Les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale à hauteur de 70% et plus de leur temps de travail, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, sont nommés hors ratio, au vu de l'ancienneté dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade et nommés l'année précédente.

Situations où l'agent bien que promouvable ne pourra être proposé à l'avancement :

1.1. Durée suffisante entre deux promotions

Un agent ne peut bénéficier d'un avancement de grade avant la 3^{ème} année qui suit son dernier avancement de grade, sauf réussite à un examen professionnel ou accès à une promotion interne.

L'application concrète de ce principe est le suivant :

Année N : avancement de grade

Année N+1 : pas d'avancement de grade possible, sauf examen professionnel ou accès à une promotion interne

Année N+2 : pas d'avancement de grade possible, sauf examen professionnel ou accès à une promotion interne

Année N+3 : un nouvel avancement de grade à l'ancienneté est possible.

1.2. Durée requise pour les agents nouvellement recrutés

Un agent nouvellement recruté ne pourra pas être proposé à l'avancement de grade avant une période minimum d'observation fixée à 6 mois (cf. guide de l'entretien professionnel) par référence à la date du 30 avril année N :

- L'agent devra être présent au 1er novembre N-1
- L'agent devra avoir été évalué par son responsable hiérarchique (présence minimale requise pour l'évaluation de 6 mois) Ces deux critères sont cumulatifs.

1.3. Cas de l'agent absent pour raison de santé plus de 6 mois au cours de la période écoulée :

Un agent absent pendant 6 mois ou plus pour raison de santé au cours de la période écoulée doit faire l'objet obligatoirement d'un avis motivé de son manager sur son avancement de grade.

L'évaluation servant à l'appréciation de la manière de servir est celle issue de la dernière évaluation/feuille de notation présente au dossier de l'agent.