



ANNEXE ARRETE LDG PROMOTION INTERNE Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude

PREAMBULE

La loi n° 2019-828 modifie le statut général des fonctionnaires et les lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Elle vise 5 objectifs :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics,
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace,
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion qui définissent :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. L'objectif étant d'apporter plus de lisibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de l'employeur,
- Les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours (critères généraux pris en compte pour les promotions de cadre d'emplois et de grade réalisées par la voie du choix), ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent également :

- En matière de recrutement à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- Encadrer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit du document de référence pour la gestion des ressources humaines afin de formaliser la politique RH, favoriser des orientations, les afficher, anticiper les impacts prévisibles ou éventuels des mesures retenues.

L'établissement de critères pour la promotion interne a pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.

La réflexion menée pour la mise en place des lignes directrices de gestion de Promotion Interne s'appuie sur les dispositions prévues à l'article 19 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Article 19

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'[article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#), dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière de promotion interne, les lignes directrices de gestion sont définies par le centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics

volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude. Elles s'adressent donc à l'ensemble des agents de ces collectivités.

Les lignes directrices de gestion s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

A- Pour la promotion interne des agents de catégorie C (agent de maîtrise)

Les quotas de la promotion interne ne s'appliquant que sur les agents ayant obtenus l'examen, ils ne sont pas à ce jour bloquants puisque tous les agents présentés à l'examen ont pu être nommés du moment qu'ils remplissaient :

- les obligations de formations,
- les conditions statutaires.

Il est donc proposé de **ne plus établir de critère pour la promotion interne d'agent de maîtrise.**

Objectif : simplifier les dossiers de proposition en PI de catégorie C.

Ne seront demandés que les attestations de formation obligatoire, l'état des services, et la copie des attestations d'examen pour les agents présentés à cette voie.

Le service Carrières du CDG continuera effectuer la bascule des agents à l'examen à l'ancienneté lorsque ces derniers remplissent les conditions à l'ancienneté pour ne pas diminuer les quotas.

B- Pour la promotion interne des agents de catégorie A et B

Compte tenu des observations précédentes, il est proposé les modifications suivantes pour l'établissement des LDG de promotion interne (en rouge) :

1^{ère} PARTIE : Appréciation de la valeur professionnelle

Critère 1 : Principales missions et responsabilités effectivement exercées :	barème maxi	Justificatifs à fournir
<p>a) Fonctions exercées <i>L'agent exerce les fonctions suivantes (ne cocher qu'une case sur les 11 types de fonction)</i></p> <p>1) <input type="checkbox"/> Direction générale de l'ensemble des services ; direction d'un établissement, secrétariat général de mairie...) 80 points</p> <p>2) <input type="checkbox"/> Adjoint à la Direction générale (sous la responsabilité du Directeur..) 70 points</p> <p>3) <input type="checkbox"/> Responsable de plusieurs services ou Pôle (management, encadrement, contrôle...) 60 points</p> <p>4) <input type="checkbox"/> Adjoint au responsable des services ou Pôle (sous la responsabilité directe du responsable de Pole ...) 50 points</p> <p>5) <input type="checkbox"/> Responsable de service (management, encadrement, contrôle...) 40 points</p> <p>6) <input type="checkbox"/> Adjoint au responsable d'un service (management, encadrement, contrôle...) 30 points</p> <p>7) <input type="checkbox"/> Assistants de Direction : 20 points</p> <p>8) <input type="checkbox"/> Mission de remplacement d'un responsable de service empêché ou mission d'exécution : 10 points</p> <p>9) <input type="checkbox"/> Mission nécessitant une expertise ou une mission de coordination très forte et transversale, sans encadrement 80 points</p> <p>10) <input type="checkbox"/> Mission nécessitant une expertise ou une mission de coordination forte et transversale, sans encadrement 60 points</p> <p>11) <input type="checkbox"/> Mission nécessitant une expertise ou une mission de coordination transversale, sans encadrement 40 points</p> <p>b) Encadrement <i>Concernant les fonctions 1) à 6) énumérées ci-dessus, l'agent doit être positionné en tant que supérieur hiérarchique au sein de la collectivité.</i> <i>Si oui, combien d'agents encadre-t-il directement (nombre d'agents pour lesquels il procède à l'Entretien professionnel en qualité d'évaluateur) ? *</i></p> <p><input type="checkbox"/> Sans encadrement 0 points</p> <p><input type="checkbox"/> Encadrement de 1 à 2 agents 5 points</p> <p><input type="checkbox"/> Encadrement de 3 à 4 agents 10 points</p> <p><input type="checkbox"/> Encadrement de 5 à 9 agents 20 points</p> <p><input type="checkbox"/> Encadrement de plus de 10 agents 30 points</p> <p>* Pourront être pris en compte les apprentis, les contrats aidés, les stagiaires, les saisonniers, avec une présence minimale de 3 mois dans l'année</p>	<p>/110</p>	<p>Organigramme Fiche de poste Rapport justifiant de la technicité et la spécificité concrète du poste,</p> <p>Le CDG se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire justificative de la nature des fonctions, de l'encadrement et/ou de l'expertise</p> <p>Production des comptes rendus (synthèses) des entretiens professionnels des agents encadrés faisant apparaître le nom de l'agent en qualité d'évaluateur ainsi qu'un organigramme de service faisant apparaître l'ensemble des agents encadrés (y compris les agents non permanents présent à minima 3 mois dans l'année).</p>

Critère 2 : Diplôme le plus élevé détenu par l'agent référencé au RNCP	barème maxi	Justificatifs à fournir
<input type="checkbox"/> 20 points si l'agent détient le diplôme du niveau requis pour l'accès au concours externe du cadre d'emploi concerné par la promotion interne <input type="checkbox"/> 15 points pour un diplôme d'un niveau immédiatement inférieur <input type="checkbox"/> 10 points pour un diplôme d'un niveau encore inférieur	/20	Diplôme le plus élevé détenu par l'agent Seuls les diplômes répertoriés par France Compétences ouvriront droit à l'obtention des points

Critère 3 : la formation (toutes formations y compris les formations de professionnalisation tout au long de la carrière - à l'exception des 2 jours obligatoires dans les 5 ans qui précèdent (et formation continue obligatoire pour la filière police).	barème maxi	Justificatifs à fournir
1 point par jour de formation dans la limite de 13 jours (1 j = 6 h) Toutes les attestations de formation seront prises en compte (CNFPT, ADIAJ, AFPA, autre organisme...)	/13	Attestation(s) de formation

Critère 4 : priorisation de la collectivité en cas de dépôt de plusieurs dossiers pour une même promotion interne	barème maxi	Justificatifs à fournir
Prise en compte du rang de classement dans l'ordre de priorité : <input type="checkbox"/> 1er : 25 points <input type="checkbox"/> 2ème : 15 points <input type="checkbox"/> 3ème : 5 points <input type="checkbox"/> au-delà : 0 point <input type="checkbox"/> 1 seul agent proposé : 25 points	/25	/

Critère 5 : Appréciation de l'autorité sur la manière de servir :	barème maxi	Justificatifs à fournir
<input type="checkbox"/> A : 40 points (excellent)* <input type="checkbox"/> B : 30 points (satisfaisant) * <input type="checkbox"/> C : 20 points (suffisant pour être proposé à la Promotion) * *Coche obligatoire	/40	Entretien professionnel

TOTAL 1ere partie	/208
--------------------------	-------------

2^{ème} PARTIE : Acquis de l'expérience professionnelle

Critère 6 : Age	barème maxi	Justificatifs à fournir
0,5 points par année 1 point au-delà de 50 ans	/42	

Critère 7 : diversité des parcours	barème	Justificatifs à fournir
<p>Un point par année pour toute activité professionnelle exercée.</p> <p><i>(Prise en compte des activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale – art 19 décret 2019-1265 du 29 novembre 2019)</i></p> <p>Les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever des enfants seront comptabilisées à 100 % (afin d'assurer la parité) si intervenue dans le cadre d'une activité rémunérée. <i>Les services seront calculés sans application d'une règle de prorata temporis.</i></p>	Maxi /51	Etat de service Contrats

Critère 8 : Examen professionnel lié à la promotion interne	barème maxi	Justificatifs à fournir
<p>Attribution de 10 points par an par rapport à la date d'admission à l'examen professionnel.</p> <p>Pour l'année N-1 : 10 points N-2 : 20 points N-3 : 30 points N-4 : 40 points</p> <p>Dans la limite de 40 points</p>	/40	Attestation de réussite à l'examen professionnel au titre de la promotion interne

Critère 9 : concours ou examens professionnels (d'avancement de grade) :	barème maxi	Justificatifs à fournir
<p><input type="checkbox"/> concours obtenu sur le cadre d'emplois actuel : 25 points S'il s'agit du 1er concours obtenu l'agent disposera de 40 points au lieu de 25 Second concours dans le cadre d'emplois (B du Nes) : 15 points</p> <p><input type="checkbox"/> examen obtenu sur le cadre d'emplois actuel : 10 points</p> <p><input type="checkbox"/> concours obtenu sur un cadre d'emplois de niveau inférieur : 15 points</p> <p><input type="checkbox"/> examen professionnel obtenu sur un cadre</p>	/70	Attestation(s) de réussite au(x) concours et/ou à (aux) l'examen(s) professionnel(s) d'avancement de grade

<p>d'emplois de niveau inférieur : 5 points</p> <p>□ aucun : 0 point</p> <p>** Pour les concours et examens territoriaux, seules les attestations de réussite établies par le CNFPT, un Centre de Gestion ou par une collectivité non affiliée à un Centre de Gestion, valideront la prise en compte de ces points.</p> <p>** Les points liés au concours et examens professionnels sont cumulables.</p> <p><i>Présentation au concours du poste accessible à la PI : 5 pts 1 seule fois (écrit ou oral)</i></p>		<p>Attestation de présence ou lettre de refus d'admission ou d'admissibilité</p>
<p>Critère 10 : Première promotion interne 5 pts pour les agents n'ayant jamais obtenu une PI</p>	/5	Etat de service
<p>TOTAL 2</p>	/208	

3^{ème} PARTIE : Appréciation comparée par cadre d'emplois

Compte tenu de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, les postes à pourvoir à la promotion interne seront répartis selon les effectifs des cadres d'emplois concernés, par type de collectivité (établissements/communes), afin de garantir à chaque fonctionnaire, une égalité des chances quelle que soit sa collectivité d'origine.

En cas de nombre non-entier, le poste restant sera octroyé à l'agent ayant obtenu le plus grand nombre de point, quelle que soit sa collectivité d'origine.