

**Arrêté N° 2020-PG- 090**

**ARRETE Fixant les lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en vue de l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne**

**Le Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure et Loir,**

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment les articles 28, 33-5 et 39,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du 5 novembre 2020 portant élection du président du centre de Gestion,

Vu l'avis du Comité technique intercollectivités en date du 8.10.2020 sur le projet des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne établi par le Président du Centre de Gestion,

Vu le courrier en date du 12.10.2020 par lequel le Président du centre de Gestion a soumis ce projet à l'avis des comités techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents, et collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CdG 28 l'établissement des listes d'aptitude en application des dispositions de l'article 33-5 de la loi n°84-53 ; soit 27 comités techniques,

Vu que ces collectivités disposent d'un délai de 2 mois pour transmettre l'avis de leur propre comité technique

Vu qu'en l'absence de transmission d'avis dans ce délai, le comité technique concerné est réputé consulté.

Vu qu'à l'issue du délai de 2 mois, 4 collectivités ont expressément émis un avis favorable, 2 collectivités un avis défavorable et les autres n'ont pas communiqué leur avis,

Considérant qu'à l'issue de cette consultation, qu'il y a lieu désormais d'établir les lignes directrices de gestion du Centre de Gestion d'Eure et Loir relatives à la promotion interne, telles qu'elles ont été présentées au comité technique intercollectivités du 8.10.2020,

**ARRETE**

**ARTICLE 1 :** Les lignes directrices de gestion relative à la promotion interne définies en pièce jointe sont adoptées pour 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**ARTICLE 2 :** Le Président du Centre de Gestion appliquera ses lignes directrices de gestion pour dresser les listes d'aptitudes relatives à la promotion interne qui prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**ARTICLE 3 :** La Directrice Générale des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure et Loir est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis à Monsieur le Préfet d'Eure et Loir, communiqué à l'ensemble des collectivités et établissement affiliés, et porter à la connaissance des agents par tous moyens.

Fait à LUISANT, le 17 décembre 2020

Le Président du Centre de Gestion d'Eure et Loir

Bertrand MASSOT



La directrice du CDG, Mme ROUSSET

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

Par un affichage le 18/12/2020

Par la transmission eu contrôle de légalité le 18/12/2020

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de la présente

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique

« télérecours citoyens » accessible par le site internet

www.telerecours.fr.



## Les lignes directrices de gestion du CdG 28 pour la promotion interne

### Préambule

La promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires (titulaires ou agents détachés) territoriaux.

La promotion interne se traduit par :

- un changement de cadre d'emplois,
- et donc un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure,
- et l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois.

Il s'agit d'une dérogation au principe du recrutement par concours posé par l'article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Selon l'article 39 de la loi n°84-53 du 26/01/1984, elle permet ainsi **d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, sans passer de concours**, par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel,
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, en tenant compte des lignes directrices de gestion.

L'article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux précise que pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
  - Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
  - Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.
- Il précise également que les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude.

S'agissant d'un mode d'accès dérogatoire au concours, tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne (se référer à chaque décret portant statut particulier du cadre d'emplois).

En outre, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par la réglementation, et ne représente qu'une portion minimale des recrutements effectués au cours de l'année précédente.

Chaque statut particulier détermine les conditions permettant de prétendre à la promotion interne. Cependant, le seul fait de remplir les conditions statutaires ne donne pas droit à l'agent d'être promu par son employeur. Il doit être **proposé à la promotion interne par l'autorité territoriale, et inscrit sur la liste d'aptitude** (établie au titre de la promotion interne).

En application de l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le Président du Centre de Gestion d'Eure et Loir est compétent pour dresser les listes d'aptitudes au titre de la promotion interne pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition des autorités territoriales des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Les collectivités et établissements non affiliés gèrent quant à eux les promotions internes de leurs propres agents.



A compter du 1er janvier 2021, l'avis préalable de la commission administrative requies en matière de promotion ou d'avancement de grade.

Pour les décisions individuelles relatives à la promotion interne qui prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tel qu'il résulte des dispositions de la loi du 6 août 2019, **oblige le Président de Centre de Gestion à établir les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne** dont il devra tenir compte pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, sans renoncer pour autant à son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

**Le présent document a donc pour objectif de présenter les principes d'organisation de la promotion interne au sein du Centre de Gestion d'Eure et Loir (CdG 28), et de constituer les lignes directrices de gestion au titre de la promotion interne.**

Les lignes directrices de gestion, créées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont pour objet " *d'informer les agents des orientations et priorités de leur employeur, et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas* ".

Ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours ont pour objectif premier de définir les critères généraux et transversaux d'appréciation des mérites. Elles visent ainsi à formaliser les critères prenant en compte la valeur professionnelle et l'acquis de l'expérience, tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison objectives des mérites respectifs des agents et favorisent l'équilibre des promotions au regard des viviers d'agents prouvables.

Les critères retenus sont principalement ceux qui avait été adopté précédemment par les membres des CAP compétentes et validés par le Conseil d'Administration du CdG, sous réserve des quelques adaptations rendus nécessaires par les dispositions réglementaires ayant trait aux lignes directrices de gestion.

Les présentes lignes directrices de gestion sont élaborées dans le respect des dispositions de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

En application des dispositions de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le présent document portant lignes directrices de gestion en matière de promotion interne a été soumis à l'**avis du Comité Technique Intercollectivités** dans sa séance du 8 octobre 2020 puis transmis pour avis, par courrier en date du 8 octobre 2020, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents.

Ces dernières ont disposé d'un délai de 2 mois suivant la date de communication du projet pour transmettre au Président du Centre de Gestion l'avis de leur comité technique (futur comité social territorial). A défaut de transmission de cet avis dans ce délai au Président du centre de gestion, le comité technique (futur comité social territorial) concerné est réputé avoir émis un avis favorable

A l'issue de cette consultation, le Président du Centre de Gestion a arrêté les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par le biais d'un arrêté.

**Conformément à la réglementation, ces lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.**

Les lignes directrices de gestion sont ainsi communiquées aux agents des collectivités et établissements affiliés par leur publication sur le site internet du CdG 28, en partie « publique » et un affichage dans les locaux du CdG.

Elles seront également transmises aux collectivités et établissements affiliés, pour qu'il en assure la communication auprès de leurs agents.



## I. LES OBJECTIFS DES LIGNES DIRECTRICES RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

Les présentes lignes directrices de gestion déterminent les orientations générales de la politique de promotion interne mis en œuvre par le Président du CdG 28, ainsi que les modalités d'organisation retenues pour la gestion et l'examen des dossiers de promotion interne relevant de sa compétence.

La procédure décrite dans le présent document obéit à un souci de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

Elles constituent une source d'informations pour tous les employeurs publics affiliés au CdG28 et leurs agents.

## II. CHAMP D APPLICATION DES PRESENTES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

En application des dispositions des articles 33-5 et 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le Président de Centre de Gestion est compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, pour les collectivités et établissements affiliés, en tenant compte des lignes directrices de gestion applicables à la promotion interne qu'il aura élaboré.

**Les présentes lignes directrices de gestion s'adressent donc à l'ensemble des agents des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion d'Eure et Loir, à titre obligatoire et volontaire.**

**Les présentes lignes directrices relatives à la promotion seront applicables pour les promotions internes relevant de la compétence du CdG28, qui prendront effet à compter du 1er janvier 2021.**

**Les présentes lignes directrices relatives à la promotion seront prises en comptes pour les inscriptions sur listes d'aptitude relatives à la promotion interne prononcées « au choix » ou suite à examen professionnel.**

En effet, s'il était besoin de départager plusieurs candidats lauréats d'un examen professionnel au regard du nombre (inférieur) de possibilité de nomination au titre de la promotion interne, il sera fait application des présentes lignes directrices de gestion.

## III. DUREE DE VALIDITE

**Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (soit jusqu'au 31.12.2027).**

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (cf. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

## IV. MODALITES GENERALES D ORGANISATION PROMOTIONS INTERNES PAR LE CDG

### A) Le lancement de la campagne

Sauf situation exceptionnelle, le Centre de Gestion d'Eure et Loir organise tous les ans une campagne de recensement des dossiers de candidatures à la promotion interne, en vue d'établir chaque année les listes d'aptitudes correspondant aux possibilités de nominations qu'il aura préalablement calculées, et aux sollicitations des employeurs publics affiliés désireux de promouvoir leurs agents.

La campagne relative à la gestion des promotions internes pour une année N est lancée par une circulaire du Président du CdG adressée, par tous moyens, à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Les dossiers de candidatures, à compléter et à retourner au Centre de Gestion seront alors mis à disposition des employeurs publics sur le site du CdG [www.cdg28](http://www.cdg28), en partie extranet (réservée aux employeurs).

A titre indicatif, la campagne est en général lancée durant le dernier trimestre de l'année N-1.

**S'agissant d'une procédure exceptionnelle et dérogatoire au concours, il est fait le choix de ne pas transmettre aux collectivités et établissements publics locaux la liste des agents promouvables, contrairement à ce que les services du CdG 28 pratiquent jusqu'à présent pour les avancements.**

**Il appartient ainsi aux employeurs publics locaux désireux de valoriser leurs agents méritants, de vérifier qu'ils remplissent les conditions statutaires pour prétendre à une évolution de carrière au titre de la promotion interne.**

### B) Le calcul et la communication des possibilités de nomination au titre de la promotion

Le calcul sera effectué au regard des recrutements effectués dans le cadre d'emplois d'accueil (et non du grade) intervenus au niveau de l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion, dans le respect des conditions définies aux articles 30 et 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 et de chaque décret portant statut particulier.

Ce calcul des possibilités de nomination au titre de la promotion interne est réalisé par le CdG 28, tous les ans, le plus tard possible afin de pouvoir dégager un maximum de possibilités de nomination au regard des recrutements portés régulièrement à la connaissance du CdG 28 par les collectivités et établissements affiliés.

Ce calcul ne sera donc pas nécessairement effectué lors du lancement de la campagne. Il pourra être réalisé après.

En tout état de cause, le résultat de ce calcul sera communiqué dans la mesure du possible aux collectivités et établissements affiliés, avant l'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne.

A compter de 2021, le pourcentage de la part représentative des hommes /femmes pour chaque grade ou cadre d'emplois d'accueil concerné sera indiqué dans la communication susvisée.

### C) Le dépôt des candidatures par l'employeur principal

**Un fonctionnaire ne peut bénéficier d'une promotion interne que s'il est proposé par l'autorité territoriale.**

**L'autorité territoriale devra tenir compte des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours qu'elle aura elle-même préalablement établies, pour proposer au Centre de Gestion d'Eure et Loir, ses candidats à la promotion interne pour l'année considérée. L'adoption des**

lignes directives de gestion de l'Autorité territoriale est donc un préalable ob de candidature à la promotion interne.

Chaque employeur qui souhaite proposer des agents à la promotion interne, en vue de leur inscription sur la liste d'aptitude concernée, **doit télécharger et compléter un dossier de candidature**, disponible sur le site du CdG 28 en partie extranet.

Il existe un dossier unique par catégorie hiérarchique.

Le dépôt des dossiers de candidature à la promotion interne est **effectué par l'employeur principal de l'agent**, et non par l'agent.

Lorsque l'agent est intercommunal, c.-à-d. - employé par plusieurs employeurs publics sur le même grade, **le dossier de candidature devra de préférence être déposé par l'employeur principal au sens de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991** (celui pour lequel l'agent a la plus grande durée de service, et en cas de durée égale, pour celui qui l'a recruté en premier). **Cependant, le dossier devra être signé par chacun des autres employeurs publics afin de s'assurer qu'ils ont bien été consultés sur cette promotion.** Si l'un d'entre eux n'est pas favorable à cette promotion, il l'indiquera.

Dans la mesure où la promotion interne induit un changement de cadre d'emplois, et en général l'accès à un emploi avec des responsabilités supérieures en adéquation avec le nouveau grade, **le dossier de candidature devra également être signé par l'agent.**

Le Centre de Gestion centralisera la réception des différents dossiers de candidatures.

**Il appartient aux collectivités et établissements employeurs de respecter la date limite de dépôt des dossiers de candidatures fixée par le Président du CdG 28** lors du lancement de la campagne relative à la promotion interne.

Compte tenu du nombre restreint de possibilités de nomination et du nombre potentiel important des candidats, **le Président du Centre de Gestion veillera à ce que les collectivités et établissements employeurs respectent la date limite de dépôt des dossiers de candidatures qu'il aura fixé lors du lancement de la campagne relative à la promotion interne, sous peine du non examen des dossiers de candidatures arrivés hors délai.**

Le dépôt des candidatures à la promotion interne pourra être effectué par tous moyens permettant d'attester de la date de réception du dossier par le CdG 28 (mail, lettre recommandée...).

## D) Examen des dossiers par le Président du CdG

Afin de maintenir le dialogue social et garantir la transparence des décisions, le Président du Centre de Gestion sera assisté lors l'examen des dossiers à la promotion interne par un collège des représentants des employeurs des collectivités affiliées émanant de la CAP du cadre d'emplois d'accueil.

Le Président du Centre de Gestion souhaite également y associer les représentants du personnel siégeant dans ces mêmes CAP.

En qualité d'autorité, le Président du Centre de Gestion gardera le choix de la décision définitive pour les inscriptions sur liste d'aptitude.

Dans un souci d'équité et de transparence, cet examen collégial des dossiers sera anonymisé. Ainsi, tous les dossiers produits lors des séances de travail seront rendus anonymes au préalable. Ainsi, les personnes associées à l'examen des dossiers n'auront connaissance de l'identité de l'employeur, ni de celle de l'agent.

Dans le souci de respecter un examen anonyme des dossiers, **aucune audition de l'agent, ni de l'autorité territoriale ne sera envisagée.**

S'agissant d'une sélection sur dossier, il est donc essentiel que chaque employeur public attache une réelle importance à la constitution du dossier de candidature afin que ce dernier soit complété avec sérieux et manière exhaustif.

L'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne sera réalisé, pour chaque cadre d'emplois, les conditions du IV du présent document.

**Les agents ayant le plus de points seront inscrits sur la liste d'aptitude de possibilités de nomination qui a été dégagé par le CdG 28 pour la**

## E ) Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CdG

Contrairement aux avancements de grade, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne sont dressées par arrêtés du Président du Centre de Gestion (pour les collectivités affiliées) et transmises en Préfecture, à l'exception de l'accès aux grades d'administrateurs et d'ingénieurs en chef pour lesquels les listes d'aptitude sont dressées par le Président du CNFPT pour les collectivités affiliées et non affiliées.

**L'inscription sur la liste d'aptitude a une valeur nationale et est valable 2 ans, renouvelable deux fois par période d'un an, sous réserve que l'agent intéressé fasse connaître au CdG 28, un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.**  
Passé le délai de 4 ans, si l'agent n'a pas été promu, il perdra le bénéfice de son inscription sur la liste d'aptitude.

Ces listes font l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, et sont mises en ligne sur le site du CdG, en partie publique.

Le CdG 28 informera, par ailleurs, et par courrier, les agents, inscrits et non-inscrits, ainsi que les employeurs.

**L'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.**

## IV. CONDITIONS D'EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURES A LA PROMOTION INTERNE

L'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 impose que le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts.

### A) Examen préalable de la recevabilité des candidatures

#### 1. Examen de la recevabilité des dossiers :

##### 1.1. Examen du respect du délai de transmission du dossier

**Les dossiers devront être transmis au CdG avant la date qu'aura fixé le Président du Centre de Gestion (cachet de la poste, récépissé de dépôt ou courriel faisant foi). Les dossiers ne respectant pas cette date ne seront pas examinés.**

L'envoi du dossier de candidature par courriel est encouragé pour éviter les difficultés liées au fonctionnement des services courrier.

##### 1.2. Examen de la complétude du dossier

Seuls les dossiers correspondants aux dossiers à télécharger, mis à disposition sur son site par le CdG seront examinés. Les dossiers « libres » ne seront pas examinés.

Les dossiers doivent être transmis au CdG 28 avant la date fixée avec l'ensemble des pièces demandées en annexe au dossier.

Le président se réserve cependant la possibilité de demander la copie des actes mentionnés dans le dossier et dont la copie aurait été omise (attestation de formation, organigramme...). Dans les autres cas,

**aucune régularisation en cas de pièces manquantes ne sera et d'évaluation non fourni ne sera pas réclamé. L'analyse du dossier sera Si l'absence d'une pièce conduit à ne pas pouvoir vérifier la recevabilité du dossier de candidature ( il s'agit notamment des attestations de formations obligatoires établies par le CNFPT ou de dispense du CNFPT), le dossier sera déclaré irrecevable et ne sera pas examiné.**  
En revanche, si la pièce manquante n'empêche pas l'examen du dossier, l'examen du dossier sera effectué au regard des seules informations transmises. Ainsi si la copie du compte-rendu d'évaluation n'est pas communiqué lors du dépôt du dossier, le dossier de l'agent sera recevable mais ne sera pas évalué sur ce point.

Le président se réserve la possibilité de se faire apporter toutes précisions qu'il jugerait utile à l'examen du dossier par l'employeur.

### 1.3. Examen des agents intercommunaux

Lorsque le dossier remis concerne un agent est intercommunal et qu'il ressort que tous les employeurs de l'agent en sont pas favorable à la proposition de promotion interne, **le dossier ne sera examiné que si en application de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.**

### 1.4. Examen des conditions statutaires requises :

Les conditions règlementaires d'accès à la promotion interne sont fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois ouverts.

Tous les fonctionnaires territoriaux remplissant ces conditions peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire.

Cette inscription n'est cependant pas un droit lorsque l'agent remplit les conditions pour y prétendre.

Les conditions pour bénéficier d'une promotion interne sont fixées par chaque statut particulier.

Elles sont de deux ordres :

#### > Les conditions statutaires

Selon les statuts particuliers, les conditions statutaires de promotion interne sont en général à apprécier au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Elles ont généralement trait à la durée des services effectifs dans le grade, le cadre d'emplois ou la catégorie, à un niveau d'échelon, à une condition d'âge, aux conditions d'emploi (fonctions occupées), ou à l'obtention d'un examen professionnel (qui peut être passé au plus tôt 1 an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'accès par voie de promotion interne)... Il peut aussi s'agir de conditions liées à un seuil démographique ( exemple pour les conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, ou directeurs de police municipale...)

#### > Les conditions de formation obligatoire

Depuis le 1er juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation durant l'intégralité de leur carrière (décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Les statuts particuliers prévoient notamment que l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne ne peut intervenir que si l'agent a accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation, au vu des attestations délivrées par le CNFPT.

**Il est donc indispensable que les agents suivent les formations obligatoires pour bénéficier d'évolutions de carrière.**



## B) La réparation des possibilités de nomination entre d

Il peut arriver que l'accès à la promotion interne dans un nouveau cadre d'emplois s'effectue dans 2 grades distincts, selon que l'agent a satisfait ou non un examen professionnel pour un seul quota de nominations dans le cadre d'emplois.

Actuellement et sous réserve de modifications ultérieures, il en va ainsi pour l'ensemble des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire\* de la catégorie B, les deux premiers grades du cadre d'emplois sont accessibles à la promotion interne soit par la voie du choix (1er grade), soit par la voie de l'examen professionnel (2ème grade).

Cependant, aucune disposition réglementaire n'a prévu de mode de répartition particulier du nombre de postes ouverts à la promotion interne calculé à l'échelle du cadre d'emplois entre le premier et le deuxième grade. Il appartient donc à l'autorité territoriale compétente, et donc au président du CdG 28 de prévoir la répartition des postes entre les deux grades d'accès avant d'établir les listes d'aptitude de promotion interne.

Pour effectuer cette répartition, et dans le but de permettre au plus grand nombre d'employeurs de nommer leurs agents, le Président du CdG 28 regardera dans un premier temps le nombre de candidats présentés pour chacun des grades du cadre d'emplois considéré.

**Ensuite, désireux de promouvoir les agents qui décident de leur avenir professionnel et font l'effort de passer des concours ou des examens professionnels pour faire évoluer leur carrière, il attribuera en priorité le maximum de possibilités de nomination au grade dont l'accès à la promotion interne est conditionné par la réussite à un examen professionnel. Les possibilités de nomination restantes, s'il y en a, seront attribuées après la sélection des autres candidats (proposés au choix).**

**De fait, si le nombre de candidats titulaires de l'examen professionnel requis pour la promotion interne devait être supérieur au nombre de possibilités de nomination, la sélection des candidats serait alors uniquement opérée entre ces derniers ; les candidats non lauréats de l'examen professionnel ne seraient alors pas examinés.**

*\* Les dispositions applicables à la catégorie B NES sont applicables aux cadres d'emplois suivants : Rédacteur, Technicien, Animateur, Educateur APS, Assistant d'enseignement artistique, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.*

## C) Sélection des candidats recevables par application des grandes orientations et des critères de valorisation des parcours

L'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 impose que le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts.

- **Lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de possibilités de nomination à la promotion interne, le Président du CdG 28 s'engage à inscrire sur la liste d'aptitude concernée l'ensemble des candidats, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation pour y prétendre.**
- **Lorsqu'il n'existe aucune limitation dans le nombre de possibilité de nomination au titre de la promotion interne, le Président du CdG 28 s'engage à inscrire sur la liste d'aptitude concernée l'ensemble des candidats, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation pour y prétendre.**
- **Lorsqu'aucune possibilité de nomination au titre de la promotion interne ne s'est dégagée pour l'année de la campagne, les dossiers de candidatures reçus pour la promotion interne concernée ne seront pas examinés. Ils ne seront pas conservés pour les années suivantes.**



- **Lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes** sera procédé à une sélection des dossiers de candidatures au regard des dossiers retenus dans le présent document, en vue de déterminer les agents qui seront inscrits sur la liste d'aptitude de promotion concernée, y compris pour les promotions internes après examen professionnel.

Comme la loi l'y autorise, le Président du CdG 28 conservera toutefois lors de sa sélection une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

**En cas d'égalité de points, les candidats seront départagés en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.**

**Si l'égalité persiste en raison du fait que les candidats sont du même sexe, les candidats dont le mérite est jugé égal seront départagés par l'ancienneté dans le grade (cf. article 8 du décret n°2014-1526).**

### **III. ORIENTATIONS ET CRITERES RETENUS POUR LA SELECTION DES CANDIDATS A LA PROMOTION INTERNE**

Les lignes directrices visent notamment à 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 ;

Elles visent également à 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.

Les lignes directrices de gestion 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.

**Les critères de sélection et leur pondération mis en œuvre par le CdG 28 diffèrent selon la catégorie du grade d'accueil et donc selon le niveau de poste et de responsabilités.**



## **A) Orientations et critères retenus pour prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie A**

**La catégorie A** regroupe des fonctionnaires d'encadrement supérieur, de conception et de direction, et les « hauts » fonctionnaires.

Le recrutement s'effectue sur concours externe et interne. En ce qui concerne le concours externe, la possession d'un diplôme de niveau Bac +3 minimum est requis.

Le personnel de catégorie A représente actuellement environ 8% dans la fonction publique territoriale. Leur nombre tend à augmenter, notamment dans les collectivités de moyenne et grande taille.

La promotion interne à un grade de catégorie A doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions à responsabilité ou justifiant un poste de niveau de catégorie A, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Il apparaît que l'existence de postes de catégorie A trouvent davantage de justification dans des collectivités d'une certaine importance et employant un certain nombre d'agents, que dans les petites communes comptant très peu d'agents.

Les critères retenus et leur pondération retenus visent à valoriser davantage les encadrants de structures plus importantes que les secrétaires de mairie des petites communes ou syndicats.

Pour cette raison, un nombre importants de points est lié aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement), en tenant compte d'une part de la taille de la structure et du nombre d'agents encadrés.

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (âge, ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du centre de gestion se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'investissement personnel de l'agent à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

***Il s'agit la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la CAP et le conseil d'administration.***

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

**PROMOTION INTERNE A UN GRADE DE CATEGORIE****CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS****Applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021****Prénom : NOM : COLLECTIVITE :****1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ET ACTIVITES ACTUELLES s/47 points****1.1. Position hiérarchique s/10 points maxi**

- Directeur de la collectivité ou d'établissement public, directeur d'une structure autonome (EHPAD, CCAS,), secrétaire de mairie de plus de 1000 hts 10
- Directeur/responsable de service(s)/DGA 8
- chargé de mission d'expertise / secrétaire de mairie de 1000h et moins 5
- Agent d'exécution ou autre 0

Nota : Pour les secrétaires de mairie employées dans plusieurs collectivités (interco) , on ne cumule pas le nombre habitants et mais on prend l'effectif de la commune /structure la plus importante en nombre d'habitants.

**2.2 Encadrement (nombre d'agents encadrés par l'agent) s/20 points maxi**

- 20 et plus 20
- de 10 à 19 15
- de 4 à 9 10
- de 2 à 3 5
- 1 2
- aucun 0

Nota : - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe ou indirecte de l'agent au regard de l'organigramme  
- Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure

**2.3 Gestion financière par l'agent s/10 points**

- Elaboration et suivi d'un ou plusieurs budgets 10
- non ou non renseigné 0

**2.4 Activités utiles Participation à la vie de la collectivité ou au service public (apprécier au cas par cas au regard des fonctions de l'agent) s/5 points maxi**

- maître d'apprentissage/ formateur interne 5
- autre (tutorat, assistant de prévention, secouristes, pompier volontaire, formateur...) 3
- non renseigné ou néant 0

**2.5 Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CT/CHSCT) OU exercice d'un mandat syndical s/2 points maxi**

- oui 2
- non 0

**2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION : s/35 points****2.1 Dernier diplôme obtenu s/5 points**

- BAC+5 au moins 5
- BAC + 2 au moins 3
- BAC 1
- moins que BAC 0

**2.2 Formations professionnelles + préparation exam/concours suivies (sur 5 dernières années) s/10 points**

- ≥ 10 jours et plus 10
- ≥ 5 à 9 jours 6
- < 5 jours 2

Nota : Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation.

Pas de prise en compte des ateliers d'information organisées par le CDG (sauf intervention comme organisateur)

### 2.3 Examen pro ou concours Présenté/passé pour accéder à la promotion Interne Demandée, sur les 5 dernières années (non cumulable)

- Réussite à l'examen professionnel	10
- Admissibilité au concours / examen	5
- Préparation à un concours ou examen (attestation de suivi), qq soit le nombre	2
- Présentation au concours ou à examen (attestation de présence) , qq soit le nombre	1

Nota : Si l'agent remplit plusieurs situations, il obtiendra le nombre de points lié à la situation la plus favorable

### 2.4. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade s/10 points

## 3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE: s/35 points

### 3.1 Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du CR d'entretien pro N-1) s/20 points

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	s/5 points
-Les compétences professionnelles et techniques ;	s/5 points
-Les qualités relationnelles ;	s/5 points
-La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.	s/5 points

### 3.2 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)

- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale	s/10 points
--	-------------

### 3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion s/3 points

- 1 seul agent proposé	3
- si plusieurs agents proposé :	
- priorité 1 :	3
- priorité 2 :	2
- priorité 3 :	1
- si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4 – non renseigné	0

### 3.4. Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne s/2 points

Pour l'agent	
- A partir de la 5 <sup>ème</sup>	2
- Entre 3 et 4 fois	1
- Moins de 3 fois – non renseigné	0

## 4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE : s/30 points

### 4.1 Age de l'agent s/2 points

- ≥ 50 ans et plus	2
- ≥ 40 à 49 ans	1.5
- ≥ 39 à 35 ans	1
- Moins de 35 ans	0

### 4.2 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) s/3 points

(Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI...)	
- ≥ 21 ans et plus	3
- ≥ 10 et < à 21 ans	2
- ≥ 5 et < à 10 ans	1
- Moins de 5 ans	0

### 4.3. Mode d'accès au cadre d'emplois actuel s/4 points

- Par concours	4
- Par promotion interne après examen pro	3
- Par promotion interne au choix ou intégration	0

**4.4. Grade actuel**

- Dernier grade du cadre d'emploi ( ex :Red. Pal 1ere cl.) 2
- Grade intermédiaire ( ex :Red. Pal 2eme cl ) 1
- Grade de base du CE (ex : rédacteur) 0

**4.5 Mode d'accès grade actuel (si grade différent de celui du 1er grade du cadre d'emplois)**

- Par concours s/4points  
4
- Avancement de grade après examen pro 3
- Avancement de grade/ promotion interne au choix ou intégration 0

**4.6. Acquis de l'expérience et capacité à évoluer au regard du parcours antérieur** s/10 points

**4.7. Nombre de mobilités interne/externe dans la FP** s/5 points

+ prise en compte d'une seule mobilité privé vers public

- 3 et plus (au moins 4 postes occupés) 5
- 1 à 2 2.5
- aucune 0

Nota : Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou de fusion de commune ou EPC.

**TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :**

...../147



## **B) Orientations et critères retenus pour prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie B**

La catégorie B regroupe le personnel d'encadrement intermédiaire, d'application, de rédaction et de contrôle.

Peuvent y accéder les candidats titulaires d'un diplôme allant du baccalauréat à un niveau bac + 2. Ils exercent des missions de responsable de service, chargé de mission, fonctions de contrôle et de surveillance, d'encadrement opérationnel, et d'expertise.

Le personnel de catégorie B représente actuellement environ 12% dans la fonction publique territoriale.

La promotion interne à un grade de catégorie B doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions d'encadrement intermédiaire ou nécessitant un certain degré d'expertise, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Force est de constater la réelle diversité des emplois au sein des collectivités affiliées au centre de Gestion. On y trouve à la fois des agglomérations et des collectivités de tailles moyennes disposant de services très spécialisés et des structures plus petites reposant sur la polyvalence des agents.

Les critères retenus et leur pondération retenus visent à donner autant de chance aux encadrants de collectivités plus importantes qu'aux secrétaires de mairie des petites communes ou syndicats.

C'est dans cet objectif qu'ont été déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement).

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (âge, ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du centre de gestion se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'investissement personnel de l'agent à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

***Il s'agit la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la CAP et le conseil d'administration.***

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

**PROMOTION INTERNE A UN GRADE DE CAT****CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS****Applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

Prénom :

NOM :

COLLECTIVITE :

**1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ACTUELLES****S/35 points****1.1 Gestion d'une enveloppe budgétaire :****s/8 points**

- gestion d'un ou de plusieurs budgets
- non ou non renseigné

6  
0

+

- gestion d'une ou plusieurs régies d'avance ou recette
- non ou non renseigné

2  
0**1.2 Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 8)****s/8 points**

- non renseigné
- Exécution
- Gestion
- Contrôle
- Conception

0  
2  
4  
6  
8**1.3 Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent****s/7 points**

- ≥ 7 et +
- ≥ 4 à < 7
- < à 4

7  
4  
2

**Nota :** - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique de l'agent au regard de l'organigramme  
- Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure

**1.4 Activités utiles Participation à la vie de la collectivité ou au service public (apprécier au cas par cas au regard des fonctions de l'agent)****s/7 points maxi**

- assistant de prévention
- maître d'apprentissage
- autre (tutorat, formateur...)
- non renseigné ou néant

7  
4  
2  
0**1.5 Participation à une instance représentative du personne (CAP/CT/CHSCT) OU exercice d'un mandat syndical****s/ 5points maxi**

- oui
- non

5  
0**2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION :****s/28 points****2.1 Dernier diplôme et niveau d'étude obtenu****s/3 points**

- Moins que Brevet des collèges /CAP /BEP
- Brevet des collèges /CAP /BEP ou niveau BAC
- BAC (obtenu) / BAC +1
- BAC+2 au moins

0  
0.5  
2  
3**2.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années)****s/10 points**

- ≥ 10 jours et plus
- ≥ 5 et < à 10 jours
- < 4 jours
- aucune

10  
6  
2  
0

**Nota :** Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation.  
Pas de prise en compte des ateliers d'information organisées par le CDG (sauf intervention comme organisme de formation)

**2.3 Examen pro, concours pour la promotion interne demandée sur 5 dernières années (non cumulatif)****s/ 7 points**

- Réussite à l'examen professionnel
- Admissibilité au concours ou examen
- Présentation au concours ou à l'examen (attestation de présence)

7  
5  
1**2.4. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade****s/ 8 points**





### 3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE

<b>3.1 Appréciation du supérieur hiérarchique ( au regard du CR d'entretien pro N-1)</b>	<b>s/12 points</b>
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	s/3 points
-Les compétences professionnelles et techniques ;	s/3 points
-Les qualités relationnelles ;	s/3 points
-La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.	s/3 points
<b>3.2 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)</b>	
- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale	<b>s/6 points</b>
<b>3.3 Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion</b>	<b>s/3 points</b>
- 1 seul agent proposé	3
- si plusieurs agents proposé :	
- priorité 1 :	3
- priorité 2 :	2
- priorité 3 :	1
- si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4	0
<b>3.4. Nomination envisagée par la collectivité</b>	<b>s/1 point</b>
Oui	1
Non	0
<b>3.5. Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne</b>	<b>s/2 points</b>
Pour l'agent	
- A partir de la 5 <sup>ème</sup>	2
- Entre 3 et 4 fois	1
- Moins de 3 fois	0

### 4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE **S/ 26 points**

<b>4.1 Age de l'agent</b>	<b>s/3 points</b>
≥ 50 ans et plus	3
≥ 40 et < à 50 ans	2
≥ 30 et < à 40 ans	
- Moins de 40 ans	1
<b>4.2 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) (contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI....)</b>	<b>s/3 points</b>
≥ 25 ans et plus	3
≥ 21 et < à 25 ans	2
≥ 15 et < à 21 ans	1
- < à 15 ans	0
<b>4.3 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel</b>	<b>s/3 points</b>
- Par concours	3
- Par promotion interne après examen pro	2
- Par promotion interne au choix ou intégration	0
<b>4.4 Mode d'accès au grade actuel (si grade différent de celui Du 1er grade du cadre d'emploi)</b>	<b>s/4points</b>
- Par concours	4
- Avancement de grade ou promotion interne après examen pro	3
- Avancement de grade ou promotion interne au choix ou intégration ou autre	0
<b>4.5. Capacité à évoluer et acquis de l'expérience au regard du parcours</b>	<b>s/8 points</b>
<b>4.4. Nombre de mobilités interne/externe FP et secteur privé</b>	<b>s/5 points</b>
- 0	0
- 1 à 2	2,5
- 3 et plus	5

**Nota :** Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité.

Il en va de même pour les mises à disposition ou de fusion de commune ou EPCI

**TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT : ..... / 113**



### **C) Orientations et critères retenus pour prise en compte de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade d'agent de maîtrise de catégorie C**

Le cadre d'emploi des agents de maîtrise est le seul cadre d'emplois de catégorie C accessible à la promotion interne.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise correspondant à un niveau d'emploi de catégorie C de niveau supérieur.

En effet selon leur statut particulier, ils sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

La promotion interne au grade d'agent de maîtrise doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions techniques de coordination d'agents techniques ou nécessitant un certain degré d'expertise technique, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise technique.

Les critères retenus et leur pondération retenus visent à promouvoir les agents occupant des fonctions techniques d'un certain niveau de responsabilité, soit en terme de technicité, soit en terme d'encadrement. C'est dans cet objectif qu'ont été déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, gestion budgétaire, encadrement).

Il sera également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (âge, ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard du parcours antérieur de l'agent...).

Enfin, il sera également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu des fortes disparités des processus d'évaluation et de la subjectivité de chaque évaluateur le Président du centre de gestion se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, désireux de ne pas avantager les évaluations rapides où l'agent apparaît parfait et désavantager les évaluations nuancées et expliquées des autres, il n'attribuera pas systématiquement le maximum de points même à un agent qui serait en points forts partout.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent sera évalué par l'examen de la lettre de motivation de l'agent jointe au dossier dans laquelle l'agent se projette dans le poste ouvert à la promotion.

***Il s'agit la grille qui avait été antérieurement adoptée par les membres de la CAP et le conseil d'administration à la quelle il a été porté quelques adaptations résultant notamment de la (réforme du cadre d'emplois des ATSEM, qui peuvent désormais accéder au grade d'agent de maîtrise par la voie de la promotion interne.***

Ainsi, la sélection des candidats sera effectuée sur la base des critères suivants :

## PROMOTION INTERNE AU GRADE D'AGENT DE MAITRISE APRES EXAMEN PROFESSIONNEL

### CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021

**Prénom :** \_\_\_\_\_ **NOM :** \_\_\_\_\_ **COLLECTIVITE :** \_\_\_\_\_

#### 1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ACTUELLES

**s/43 points**

##### 1.1 Gestion d'une enveloppe budgétaire :

**s/3 points**

- gestion d'un ou de plusieurs budgets 2
- non ou non renseigné 0
- +
- gestion d'une ou plusieurs régies d'avance ou recette 1
- non ou non renseigné 0

##### 1.2 Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent

**s/15 points**

- Plus de 10 15
- De 6 à 10 10
- De 2 à 5 5
- Moins de 2 0

**Nota.:** - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe de l'agent au regard de l'organigramme  
 - Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure

##### 1.3 Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 10)

**s/10 points**

- missions d'ATSEM 8
- Surveillance et contrôle de travaux et /ou participation aux chantiers 6
- l'encadrement ou coordination d'agents techniques ou ATSEM 2
- Exercice de technicités particulières ( plans, calques...) 2
- non renseigné 0

##### 1.4 Fonctions exercées

**s/5 points**

- Relations avec des partenaires et la population 5
- Exécution pure 0
- non renseigné 0

##### 1.5 Activités utiles Participation à la vie de la collectivité ou au service public ( apprécier au cas par cas au regard des fonctions de l'agent)

**s/5 points maxi**

- Maître d'apprentissage 5
- Assistant de prévention 4
- Autre (tutorat, formateur....) 3
- Non renseigné ou néant 0

##### 1.6 Exercice d'un mandat ou d'une activité syndicale (CAP/CT/CHSCT/bénéficiaire DAS...) **s/5 points maxi**

#### 2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION :

**s/25 points**

##### 2.1 Dernier diplôme obtenu

**s/5 points**

- Brevet des collèges /CAP /BEP 3
- BAC au moins 5

<b>2.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années)</b>	<b>s/10 points</b>
- 10 jours et plus	10
- 5 à 9 jours	6
- 1 à 4 jours	2

**Note :** Pas de prise en compte des formations annulées ou complètes non suivies et les formations d'intégration avant titularisation.  
Pas de prise en compte des ateliers d'information organisées par le CDG (sauf intervention comme organisme de formation)

<b>2.3. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade</b>	<b>s/10 points</b>
--	--------------------

### 3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE S/ 26 points

<b>3.1 Appréciation du supérieur hiérarchique ( au regard du CR d'entretien pro N-1)</b>	<b>s/16 points</b>
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	s/4 points
-Les compétences professionnelles et techniques ;	s/4 points
-Les qualités relationnelles ;	s/4 points
-La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer Des fonctions d'un niveau supérieur.	s/4 points

<b>3.2 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)</b>	
- Appréciation complémentaire de l'autorité territoriale	<b>s/4 points</b>

<b>3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion</b>	<b>s/3 points</b>
- 1 seul agent proposé	3
- si plusieurs agents proposé :	
- priorité 1 :	3
- priorité 2 :	2
- priorité 3 :	1
- si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4	0

<b>3.4. Nomination envisagée par la collectivité</b>	<b>s/1 point</b>
Oui	1
Non	0

<b>3.5. Nombre de propositions antérieures</b>	<b>s/2 points</b>
-5 fois et plus	2
-de 3 à 4 fois	1
- 2 fois	0.5
-1 <sup>er</sup> fois : 0	0

### 4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE : s/25 points

<b>4.1 Age de l'agent</b>	<b>s/5 points</b>
- 50 ans et plus	5
- De 40 à 49 ans	4
- De 30 à 39 ans	2

<b>4.2 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH)</b> ( Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI....)	<b>s/5 points</b>
- 25 ans et plus	5
- De 21 à moins de 25 ans	4
- De 15 à 20 ans	3
- Moins de 15 ans	1

<b>4.3 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel et/ou grade actuel</b>	<b>s/5 points</b>
- Par concours	5
- Par avancement de grade après examen pro	5
- Par recrutement direct ou intégration ou avancement de grade au choix	0

<b>4.4 Grade actuel</b>		<b>s/5points</b>
- adjoint technique	1	
- adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> cl. ou ATSEM principal 2 <sup>ème</sup> cl.	3	
- adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> cl. ou ATSEM principal 1 <sup>ère</sup> cl	5	

**4.5. Acquis de l'expérience et capacité à évoluer au regard du parcours antérieur** **s/5 points**

**TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT : ..... / 119.**

## IV. LE BILAN ANNUEL

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion interne fera l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Technique inter collectivités (qui deviendra le Comité Social Territorial).

Ce bilan sera adressé à la séance du Comité Technique qui suit la date de l'établissement de la dernière liste d'aptitude de l'année en cours.

Ainsi, le bilan fera apparaître :

- Le nombre de possibilités de nominations par grade ou cadre d'emplois
- La représentativité Hommes/femmes dans le grade d'accueil /cadre d'emplois d'accueil
- Le nombre candidats
- Le nombre de candidats jugés recevables
- Le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude
- La part respective des Hommes et des Femmes inscrits sur la liste d'aptitude.

A LUISANT, le 17/12/ 2020

Le Président du Centre de Gestion d'Eure et Loir



Bertrand MASSOT