

ANNEXE à l'ARRÊTÉ, EN DATE DU 15 AVRIL 2021, PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique de ses collectivités et établissements affiliés

1/ QU'EST-CE QUE LA PROMOTION INTERNE :

La promotion interne est un **mode dérogatoire** au concours, qui permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Ainsi, les possibilités d'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne sont limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires fixés par les différents statuts particuliers. Le nombre de postes représente une fraction des recrutements non dérogatoires (concours, détachement, intégration directe, mutation hors département) effectués au cours de l'année précédente.

Le calcul du nombre de postes ouverts à la promotion interne est géré par le Centre de Gestion pour les collectivités qui y sont affiliées.

L'établissement des listes d'aptitude de la promotion interne (à l'exception de l'accès au grade d'administrateur) reste donc de la compétence du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées.

2/ OBLIGATION DE DÉFINIR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS :

La loi de transformation de la Fonction Publique en date du 6 août 2019 est venue réduire les compétences des CAP. Ainsi les dossiers de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis préalable des CAP. En revanche, les candidats devront être retenus en application des Lignes Directrices de Gestion.

Il appartient donc au Président du Centre de Gestion de fixer l'ensemble des critères visant à établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne. Ces critères permettront l'analyse des dossiers présentés par les autorités territoriales.

Les CAP n'étant plus consultées pour avis préalable, le projet de Lignes Directrices de Gestion doit être soumis pour avis au Comité Technique.

Les règles définies dans les Lignes Directrices de Gestion ont vocation à s'appliquer après le respect des règles statutaires (y compris l'obligation de formation) et définition des quotas. En effet, le fonctionnaire doit avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation.

Selon les textes, les LDG concernant la promotion et la valorisation des parcours doivent porter en particulier sur les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au regard, notamment :

- de la diversité du parcours et des fonctions exercées,
- des formations suivies,
- des 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.

Le décret précise que le **parcours des agents** doit être apprécié au sens large, y compris les activités exercées dans le cadre d'une **activité syndicale**, à l'intérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Par ailleurs, le décret précise qu'il faut veiller 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.

Il appartient donc au Président du Centre de Gestion de fixer des critères :

- › **d'une part, en lien avec la valeur professionnelle,**
- › **d'autre part, en lien avec les acquis de l'expérience,**
- › **enfin, en assurant l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.**

Rappel : c'est le dispositif de l'entretien professionnel qui permet d'établir la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué.

Selon l'article 4 du décret n°2014-1526 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, portent notamment sur :

- 1° les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2° les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° les qualités relationnelles ;
- 4° la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Il appartient à chaque collectivité de déterminer des critères de pré-sélection d'éligibilité en vue de déposer des dossiers de promotions interne au CDG.

3/ CRITERES RETENUS :

CRITERES	POINTS																																																							
Critères liés à la valeur professionnelle/ choix et appréciation de l'autorité territoriale																																																								
<p>1°) prise en compte de la valeur professionnelle à partir du compte-rendu de l'entretien professionnel joint :</p> <p>4 items notés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Résultats professionnels et réalisation des objectifs : notation 1 de à 5 • Compétences professionnelles et techniques : notation de 1 à 10 • Qualités relationnelles : notation de 1 à 10 • Capacité d'encadrement ou expertise et capacités d'adaptation : notation de 1 à 10 <p>Les collectivités doivent noter les items en cohérence avec le contenu de l'entretien professionnel (obligation de joindre le dernier entretien professionnel)</p>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{er} item</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 item</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>3 item</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>4 item</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1 ^{er} item	1	2	3	4	5						2 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																														
1 ^{er} item	1	2	3	4	5																																																			
2 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																														
3 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																														
4 item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																														
<p>2°) ordre de priorité pour l'accès à un même grade :</p> <p>En cas de transmission multiple par la collectivité, elle devra préciser le classement (à défaut de classement, les dossiers seront rejetés).</p>	<p>Si plusieurs agents proposés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 points pour le 1^{er} • 10 points pour le 2^{ème} • 5 points pour le 3^{ème} <p>Si un seul agent proposé : 20 points</p>																																																							
<p>Prise en compte de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'encadrement direct (nombre de personnes encadrées directement) - ou de la responsabilité en proportion de l'effectif global de la collectivité - ou de la complexité du pilotage des dossiers (expertise) – peut être en lien avec la fiche de poste 	<p>Encadrement de 1 à 5 agents : 5 points Encadrement de 6 à 10 agents : 10 points Encadrement de plus 10 agents : 15 points</p> <p>OU</p> <p>Selon l'organisation de la collectivité</p> <p>Responsabilité de 0 à 25% de l'effectif global : 5 points Responsabilité de 25 à 50 % : 10 points Responsabilité égale ou supérieure à 50% de l'effectif de la collectivité ou de l'EP : 15 points</p> <p><i>Par exemple, une directrice qui encadre 3 chefs de service, dont les équipes représentent au total 50% de l'effectif de la collectivité = 15 points possibles</i></p> <p>OU</p> <p>Expertise évaluée par l'autorité territoriale : 5, 10 ou 15 points à l'appréciation de la hiérarchie</p>																																																							

CRITÈRES	POINTS
Critères liés aux acquis de l'expérience	
Expérience professionnelle : ancienneté dans la fonction publique depuis la nomination stagiaire ou nomination en qualité de contractuel de droit public (toutes fonctions publiques confondues) y compris les congés parentaux et les périodes de disponibilité pour élever un enfant	Nombre de points : De 10 ans à 15 ans : 5 points De 15 ans à 20 ans : 8 points Plus de 20 ans : 10 points
Reconnaissance des acquis dans le secteur privé pour des missions de niveau équivalent au grade proposé au titre de la promotion interne	Nombre de points : De 10 ans à 15 ans : 5 points De 15 ans à 20 ans : 8 points Plus de 20 ans : 10 points
Reconnaissance des missions de maître d'apprentissage et des agents accompagnant les stagiaires de l'enseignement sur des longues périodes	5 points
Prise en compte d'un diplôme obtenu par la VAE ou diplôme acquis en parallèle de l'activité professionnelle (diplôme en lien avec le grade ciblé)	10 points
Prise en compte de la préparation au concours au grade proposé au titre de la promotion interne Prise en compte des préparations concours suivies et terminées dans les 5 ans précédant la proposition	10 points
Prise en compte de la présentation aux épreuves du concours au grade proposé au titre de la promotion interne. Prise en compte de la présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années	5 points
Prise en compte de l'admissibilité au concours du grade visé	10 points pour le candidat admissible
Agent n'ayant pas bénéficié d'une promotion interne dans les 5 ans précédant la proposition	5 points

En cas de dossiers ex-aequo en nombre de points, les critères de départage retenus dans l'ordre seront les suivants :

- Nombre de fois où le candidat a été proposé à la promotion interne pour l'accès au grade visé
- L'ancienneté dans le cadre d'emplois
- Prendre en compte en priorité celui qui n'a jamais bénéficié d'une promotion interne
- L'âge (le plus âgé)

Les dossiers seront pré instruits par le Centre de Gestion. Les dossiers transmis hors délai ou incomplets ne seront pas étudiés.

Un tableau non généré avec les points sera donc transmis au Président du Centre de Gestion.

Au regard du tableau avec les points, le Président pourra se faire assister de représentants des employeurs. Ce collège se réunirait dans ce cas à parité femmes/hommes.

A l'issue de l'année d'application des LDG arrêtées par le Président du Centre de Gestion, une évaluation sera effectuée. L'objectif de cette évaluation sera d'analyser les écarts entre le système pensé et la mise en application pour la session 2021. Le bilan sera présenté au groupe de travail constitué des représentants des collectivités ainsi qu'au groupe constitué des organisations syndicales. Si des ajustements se révèlent nécessaires, les modifications seront adoptées au plus tard au 31 décembre 2021, après avis du Comité Technique.