



ARRETE PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVE A LA PROMOTION INTERNE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'OISE

Le Président du Centres de Gestion de l'Oise,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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, notamment son article 33-5,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,

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, notamment ses articles 14 et 16,

Vu l'avis du comité technique intercommunal placé auprès du CDG60 du 19 janvier 2021,

Vu la consultation et les avis rendus par les comités techniques locaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés au CDG60 employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés,

Vu l'avis du comité technique intercommunal placé auprès du CDG60 du 5 mai 2021,

Considérant que la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Maires et Présidents d'établissements publics à établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dès lors que la collectivité territoriale ou l'établissement public comporte au moins un agent,

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le Président du Centre de Gestion est compétent pour fixer, après avis de son propre comité technique et après consultation des comités techniques locaux, les critères permettant d'établir les listes d'aptitude de promotion interne,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée qui ne peut excéder six années et qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, au cours de la période considérée,

Considérant que les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne du CDG60 sont communiquées par voie numérique et consultables sur le site internet du CDG60.

ARRÊTE

Article 1 :

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

Ces lignes directrices de gestion déterminent les critères de la promotion interne en vue de l'établissement des listes d'aptitude établies au titre de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour :

- Les collectivités et établissements obligatoirement affiliés ainsi que les collectivités et établissements volontairement affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise ;
- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise.

Article 2 :

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans et prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Article 3 :

Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté,

Article 4 :

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télécours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Article 5 :

Ampliation du présent arrêté, qui sera affiché dans les locaux du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise, sera transmise à Madame la Préfète de l'Oise.

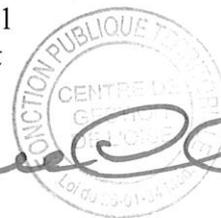
Fait à BEAUVAIS,

Le 6 mai 2021

Le Président



Alain VASSELLE



Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

I) Contexte :

La promotion interne est un mode de recrutement, autre que le concours, ouvert aux fonctionnaires territoriaux.

Elle permet ainsi aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois, voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur par l'inscription sur une liste d'aptitude :

- Soit après réussite d'un examen professionnel,
- Soit au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion (CDG), la procédure de promotion interne relève de la compétence de cet établissement. Il calcule ainsi les quotas de promotion en mutualisant les recrutements intervenus sur son périmètre et le Président du Centre établit, après consultation préalable des Commissions Administratives Paritaires (CAP), les listes d'aptitudes de promotion interne.

Cependant, la réforme issue de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie cette procédure à compter du 1^{er} janvier 2021.

En effet, la loi est venue retirer la compétence des CAP en matière d'avancement et de promotion interne en lui substituant la notion de lignes directrices de gestion qui devront notamment fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les CAP n'auront donc plus à connaître des projets d'avancements ou de promotions des agents à partir du 1^{er} janvier 2021, puisque à compter de cette date, les décisions de promotion des agents devront être prises en application des lignes directrices de gestion établies par chaque autorité territoriale, après avis du comité technique (futur comité social territorial CST).

En ce qui concerne plus particulièrement les **lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne**, il revient au Président du Centre de Gestion de déterminer les lignes directrices propres à la procédure de promotion interne mutualisée entre les collectivités affiliées du Département.

Compte-tenu de la spécificité de cette procédure mutualisée avec des quotas limités et un nombre important de dossiers présentés chaque année, il est donc essentiel de formaliser des lignes permettant de départager les agents proposés de façon transparente et équitable.

II) Procédure :

Selon le nouvel article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984, le Président du Centre de Gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de Gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial qui dispose

d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du président du Centre de Gestion l'avis de leur comité social territorial.

A défaut de transmission d'avis au président du Centre de Gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

A l'issue de cette consultation, le président du Centre de Gestion arrête les lignes directrices de gestion.

Pour l'établissement des listes d'aptitudes, le Président du Centre de Gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Néanmoins, les présentes lignes directrices ont pour objectif de continuer à associer les représentants du personnel dans le processus de promotion interne des agents, et ce dans les conditions définies ci-après.

III) Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

A compter de l'année 2021, la procédure de promotion interne est organisée annuellement **selon deux grandes lignes directrices de gestion** :

- **La première consiste à une présélection dans un nombre limité des agents proposés à la promotion interne sur dossier après application de critères objectifs de sélection,**
- **La deuxième consiste à un entretien avec une commission ad hoc.**

Ces lignes directrices visent à garantir l'égalité de traitement entre tous les fonctionnaires des collectivités affiliées, la non-discrimination, l'égalité des femmes et des hommes, la valorisation et la diversité des parcours professionnels.

1) Une présélection sur dossier :

Le Président du Centre de Gestion prend chaque année un arrêté portant ouverture de la procédure annuelle de promotion interne. Cet arrêté est publié au siège du CDG, sur son site internet et est communiqué à chaque collectivité par mailing.

Cet arrêté enferme « les présentations à la promotion interne » dans un délai impératif.

Les dossiers de promotion interne sont téléchargeables sur le site du CDG ou disponibles sur simple demande et doivent être adressés par voie postale ou déposés au CDG dans le délai imparti avec toutes les pièces exigées.

Le dossier de promotion interne doit être constitué et rempli avec le plus grand soin par chaque collectivité, l'autorité devra d'ailleurs évaluer la valeur professionnelle de l'agent présenté et préciser si ce dernier sera nommé en cas d'inscription sur la liste d'aptitude.

Le dossier de promotion interne doit être signé par l'autorité territoriale et contre-signé par l'agent présenté qui vérifiera son contenu et veillera à ce qu'aucune pièce obligatoire ou facultative ne manque (certificat de travail, contrat de travail de droit public ou privé, attestation de réussite à un concours, attestation de formation, ...).

Sur ce point, il est rappelé que l'ensemble des points de cette présélection sont attribués, après contrôle par les services du CDG des pièces justificatives annexées au dossier de l'agent proposé.

Le défaut de leur production entrainera automatiquement l'absence d'attribution des points correspondants.

Une fois réceptionné, le CDG procède à l'examen de la recevabilité des agents proposés à la promotion interne au vu des conditions statutaires (ancienneté, durée de service, ...) et du respect du suivi des obligations de formation de professionnalisation attesté par le CNFPT.

Les dossiers recevables seront ensuite « cotés » conformément aux critères de sélection suivants :

➤ **L'expérience professionnelle :**

Le premier critère prend en compte l'expérience professionnelle acquise aussi bien dans le secteur public que privé au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est ouverte la promotion interne, de la façon suivante :

- Pour l'accès à un grade de la catégorie A :
 - Prise en compte de l'ancienneté de service public uniquement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B et dans le cadre d'emplois de Secrétaire de mairie catégorie A dans la limite de 25 ans.
 - Prise en compte de l'expérience acquise sur des missions similaires dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique dans la limite de 10 ans.
 - Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement de catégorie B : si l'agent proposé compte une ancienneté de service dans un grade d'avancement supérieure ou égale à 5 ans.
- Pour l'accès à un grade de catégorie C ou B :
 - Prise en compte de l'ancienneté de service public dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie C dans la limite de 25 ans.
 - Prise en compte de l'expérience acquise sur des missions similaires dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique dans la limite de 10 ans.
 - Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement de catégorie C : si l'agent proposé compte une ancienneté de service dans un grade d'avancement supérieure ou égale à 5 ans.

Sont pris en compte au titre de ce critère :

- Les services effectués en qualité de stagiaire et titulaire dans les 3 fonctions publiques,
- Les services effectués en qualité de contractuel de droit public ou de droit privé dans les 3 fonctions publiques,
- Les années d'expérience en qualité de salarié du secteur privé, en qualité de chef d'entreprise, d'artisan ou autres, ...

Les services à temps partiel dans le service public comptent comme services à temps plein. Quant aux services effectués dans un emploi à temps non complet (ou à temps partiel dans le secteur privé), ils sont pris en compte soit pour leur totalité, soit au prorata, selon que la durée de service afférant à cet emploi est inférieure ou égale au-mi-temps.

Les périodes de congé parental ainsi que les durées des disponibilités pour élever un enfant sont assimilées à des services effectifs dans la limite de 5 années dans toute la carrière, conformément aux nouvelles dispositions du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020.

Les services militaires sont exclus.

Cotation :

- 1 point par année complète d'ancienneté de service dans la limite de 25 points, avec l'application de la règle de l'arrondi à l'unité en cas d'année incomplète (inférieure à 6 mois 0 point, égale ou supérieure à 6 mois = 1 point).
- 1 point par année d'expérience dans le secteur privé dans la limite de 10 points, avec l'application de la règle de l'arrondi à l'unité en cas d'année incomplète (inférieure à 6 mois 0 point, égale ou supérieure à 6 mois = 1 point).
- 10 points pour le bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement si l'agent compte une ancienneté de service dans ce grade supérieure ou égale à 5 ans.

Ce critère sera évalué sur la base d'un état détaillé des services publics établi par l'employeur ainsi que des arrêtés de carrière ou des contrats fournis, et pour les activités du secteur privé au vu des contrats de travail ou des certificats de travail permettant de démontrer la durée et la quotité des services privés et les missions exercées.

➤ **L'effort de concours ou d'examen professionnel :**

Le deuxième critère est lié aux concours ou examen professionnel afin de valoriser l'obtention d'un concours et/ou d'un examen au cours de la carrière, mais aussi la motivation de l'agent à préparer et présenter le concours du grade visé ou immédiatement supérieur.

Cotation :

- o Pour l'accès à un grade de catégorie A :
 - Lauréat d'un concours de catégorie B (exemple concours de rédacteur) : 10 points.
 - Lauréat d'un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie B+ : 5 points.
 - Lauréat d'un concours de catégorie B+ (exemple concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe) : 15 points.
 - Bonus pour les lauréats de l'examen professionnel de promotion interne du grade visé (accès à ingénieur) : 15 points
 - Préparation du concours du grade visé ou d'une catégorie hiérarchique équivalente auprès du CNFPT : 5 points si l'intégralité de la formation a été suivie pour préparer l'une des 3 dernières sessions dudit concours.
 - Présentation aux épreuves écrites du concours du grade visé ou du grade immédiatement supérieur (sur les 3 dernières sessions organisées par un CDG) : 2,5 points/par présentation dans la limite de 2 présentations.
 - Présentation aux épreuves orales du grade visé ou du grade immédiatement supérieur (sur les 3 dernières sessions organisées par un CDG) : 7,5 points/par présentation dans la limite de 2 présentations.

Remarque :

Un agent proposé qui est titulaire à la fois du concours du premier grade (par exemple technicien) et de celui du 2^{ème} grade (technicien principal de 2^{ème} classe) cumulera les points, soit 25 points. L'agent qui aura présenté, sur la même session du concours, à la fois les épreuves écrites et orales cumulera les points, soit 10 pts.

De la même façon, un agent proposé qui est titulaire à la fois de l'examen professionnel d'avancement au 2^{ème} grade (par exemple rédacteur principal de 2^{ème} classe) et de celui du 3^{ème} grade (rédacteur principal de 1^{ère} classe) cumulera les points, soit 10 points.

- o Pour l'accès à un grade de catégorie B et C :
 - Lauréat d'un concours de catégorie C (hors celui d'agent de maîtrise) : 10 points.
 - Lauréat d'un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C : 5 points.
 - Lauréat du concours d'agent de maîtrise (pour l'accès à technicien) : 15 points.

 - Préparation du concours du grade visé ou d'une catégorie hiérarchique équivalente auprès du CNFPT : 5 points si l'intégralité de la formation a été suivie pour préparer l'une des 3 dernières sessions dudit concours.

 - Présentation aux épreuves écrites du concours du grade visé ou du grade immédiatement supérieur (sur les 3 dernières sessions organisées par un CDG) : 2,5 points/ par présentation dans la limite de 2 présentations.
 - Présentation aux épreuves orales du grade visé ou du grade immédiatement supérieur (sur les 3 dernières sessions organisées par un CDG) : 7,5 points/ par présentation dans la limite de 2 présentations.

Remarque : l'agent qui aura présenté, sur la même session du concours, à la fois les épreuves écrites et orales cumulera les points, soit 10 pts.

Un agent proposé, pour l'accès à l'un des deux grades du cadre d'emplois de technicien, qui est titulaire à la fois du concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (ou son équivalent) et de celui d'agent de maîtrise cumulera les points, soit 25 points.

Un agent qui sera proposé au grade visé de rédacteur par exemple mais qui aura présenté, lors d'une des 3 dernières sessions, le concours du grade supérieur, à savoir celui de rédacteur principal de 2^{ème} classe, se verra attribuer des points. Dans le cas inverse, les points ne seront pas attribués.

Les sessions des concours prises en compte seront les trois dernières sessions du concours dont les opérations sont clôturées avant le 1^{er} janvier de l'année de la promotion interne (les concours en cours au 1^{er} janvier ne seront pas pris en compte).

Ce critère sera évalué au vu de l'ensemble des attestations fournies et relatives à la réussite aux concours ou aux examens professionnels, à la présentation des épreuves ou aux suivis de la formation du CNFPT.

➤ **L'effort de formation :**

Ce critère valorise deux situations :

- Celle de l'agent qui aura au cours de sa carrière suivi et obtenu, via un congé de formation, une VAE, une disponibilité ou autres, un titre, diplôme ou certificat enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (CAP, BAFD, DU, ...),

- Et celle de l'agent qui aura suivi des actions de formations professionnelles ou syndicales au cours des 5 dernières années.

Cotation :

Obtention en cours de carrière d'un diplôme, titre ou certificat enregistré au RNCP : 20 points.

Pour l'accès à un grade de Cat A : le diplôme, titre ou certificat obtenu devra être au minimum de niveau 4 (baccalauréat).

Pour l'accès à un grade de Cat B ou C : aucun niveau minimum requis.

Suivi de formation sur les 5 dernières années avant l'année de la promotion et le jour de formation dans la limite de 20 points.

Sont prises en compte :

- Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière,
- Les formations de perfectionnement,
- Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent,
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Ne sont pas prises en compte :

- Les formations liées à la préparation d'un concours ou d'un examen (trempin, ...)
- Celles effectuées en interne,
- Les formations d'intégration,
- Les formations de professionnalisation liées à la nomination (prise de poste à responsabilité ou 1^{er} emploi).

Ce critère sera évalué sur la base du diplôme, titre ou certificat fourni ainsi que sur les attestations délivrées par le CNFPT ou tout autre organisme de formation agréé.

➤ **Ordre de priorité :**

Ce critère vise à prendre en compte le rang de classement établi par l'autorité territoriale. Ainsi, lorsqu'une même autorité proposera, pour le même grade visé à la promotion interne, plusieurs agents, elle devra **obligatoirement** ordonner les dossiers présentés (sur la base de ses propres lignes directrices).

Dans l'hypothèse où l'autorité n'ordonnerait pas les candidatures, les dossiers des agents concernés ne seront pas cotés sur ce critère.

Une collectivité qui ne présente qu'un agent n'aura évidemment pas à ordonner. Le seul agent proposé se verra automatiquement attribuer la note maximale.

Cotation :

- N° 1 : 20 points
- N° 2 : 10 points
- N° 3 : 5 points
- Au-delà : 0 point
- Pas d'ordre : 0 point pour chaque agent proposé par la collectivité
- Un seul agent proposé : 20 points

L'autorité devra donc appliquer ses propres lignes directrices de gestion pour ordonner les candidatures des agents qu'elle propose.

➤ **Mobilité et diversité des parcours :**

Ce critère valorise la diversité des parcours et la mobilité externe qu'a pu connaître un fonctionnaire au cours de sa carrière.

Sont pris en compte au titre de ce critère toutes les mobilités : détachement, mutation, intégration, intégration directe, mise à disposition, disponibilité.

Cotation :

- Mobilité au sein de la FPT : 10 points par mobilité,
- Mobilité inter-fonction publique : 10 points par mobilité,
- Détachement en qualité de contractuel sur un contrat de droit privé : 20 points,

- Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ou pour exercer dans le secteur privé : 20 points.

Les mutations au sein de la même collectivité territoriale, les mobilités entre une collectivité et un établissement public en relevant (par exemple d'une commune vers son CCAS ou inversement) ou auquel appartient la collectivité territoriale (par exemple d'un EPCI vers une commune membre et inversement) ne sont pas prises en compte, ainsi que les mises à disposition ascendante ou descendante dans le cadre d'une mutualisation au sein de la même intercommunalité et dans le cadre d'un service commun.

Ce critère sera évalué au vu des documents (arrêté, convention, K-bis, contrat de droit privé, ...) justifiant la mobilité ou la position des agents proposés.

➤ **Poste à responsabilité, polyvalence ou technicité particulière :**

Ce critère valorise les agents occupant un poste à responsabilité ou qui nécessite une certaine technicité ou polyvalence.

Ce critère prendra en compte les agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) sur le fondement du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, sauf celles attribuées au titre de l'annexe 3 pour les fonctions d'accueil exercées à titre principal.

Sont notamment concernés :

- Direction d'établissements et de services d'accueil de la petite enfance,
- Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents,
- Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité,
- Chef de bassin,
- Direction des services techniques dans les collectivités ou établissements publics locaux en relevant dont l'importance ne justifie pas la présence d'un ingénieur,
- Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents,
- Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes,
- Maître d'apprentissage,
- Secrétariat de mairie de communes de moins de 2000 habitants,
- Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes ou EPCI de moins de 2000 habitants,
- ... cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se reporter aux annexes du décret n° 2006-779 précité.

Sont aussi concernés les agents qui bénéficient d'une NBI au titre du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.

Ce critère prendra également en compte les agents qui ne perçoivent pas de NBI mais qui occupent un poste à responsabilité ou technicité particulière, à savoir :

- Fonctions d'encadrement, responsable de service avec encadrement direct (sans NBI),
- Fonctions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention,
- Référent handicap,
- Référent égalité,
- L'exercice d'une activité syndicale,
- Les postes déclarés comme à responsabilités par une délibération de la collectivité prise après avis du comité technique.

Cotation :

Ce critère prend en compte le poste d'affectation de l'agent proposé au 1^{er} janvier de l'année de la promotion interne ainsi que l'ancienneté sur ce poste.

Ainsi, l'agent qui justifiera au 1^{er} janvier de l'année d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans son poste se verra attribuer l'intégralité des points.

A contrario, l'agent qui, à la même date, comptabilisera moins de 5 ans d'ancienneté dans ses fonctions se verra attribuer la moitié des points énumérés ci-dessous :

- L'affectation sur un poste justifiant du bénéfice d'une NBI octroie 20 points.
- L'exercice des missions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention, de référent handicap ou égalité, d'une activité syndicale ou d'un poste déclaré comme à responsabilités par une délibération de la collectivité prise après avis du comité technique, octroie 20 points.
- L'affectation sur un poste d'encadrement octroie selon le nombre d'agents directement encadrés :
 - o 1 à 2 agents : 5 points,
 - o 3 à 5 agents : 10 points,
 - o + de 6 agents : 20 points.

Ce critère est évalué au vu des arrêtés d'attribution de NBI, des fiches de poste ou lettres de missions des agents et de l'organigramme permettant d'identifier le nombre d'agents directement encadrés.

Pour les activités syndicales, il conviendra de fournir les statuts, la liste des responsables de l'organisme syndical ou la désignation comme bénéficiaire de décharges d'activités de service ou d'autorisation spéciale d'absence.

A noter : l'ensemble des points sont attribués, après contrôle par les services du CDG des pièces justificatives obligatoirement annexées au dossier de l'agent proposé. Le défaut de leur production entraînera automatiquement l'absence d'attribution des points correspondants

Après application de ces critères à l'ensemble des dossiers recevables, le Centre de Gestion établira la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Il sera retenu un nombre de candidats au plus égal au double du nombre de quotas ouverts pour la promotion interne du grade visé.

2) L'entretien avec une commission ad 'hoc :

Cet entretien de promotion interne avec une commission ad 'hoc ne concerne que les promotions interne permettant de changer de catégorie hiérarchique (C vers B ou B vers A).

Ne sont pas soumises à cet entretien, les promotions interne d'accès au grade d'agent de maîtrise (C vers C) ou d'accès au grade d'attaché pour les fonctionnaires titulaires du grade de secrétaire de mairie (A vers A).

Les agents présentés sur ces deux voies seront donc inscrits sur la liste d'aptitude correspondante sur la base de la cotation de leur dossier et après une appréciation comparée des dossiers par le Président du CDG.

Pour l'accès à tous les autres grades par voie de promotion interne, les agents sélectionnés sur la base des critères sus-évoqués seront convoqués à un entretien avec une commission ad 'hoc.

Cet entretien de promotion interne a pour objet d'apprécier l'agent proposé, sur la base d'une présentation, à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.

Il vise également à s'assurer de la cohérence du parcours de l'agent proposé et d'objectiver les éléments contenus dans son dossier de promotion interne.

L'entretien dure 15 minutes, et se déroule comme suit :

- 5 minutes dédiées à la présentation de l'agent proposé, lui permettra de décrire son parcours professionnel, ses missions actuelles et son projet professionnel,
- Les 10 minutes restantes seront consacrées à un échange afin de permettre aux membres de la commission d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.

Cet entretien est évalué par la commission ad' hoc sur la base de 40 points qui viendront s'additionner avec les points attribués lors de la cotation du dossier.

L'absence d'un agent sélectionné à cet entretien ne permettra pas de lui attribuer les points.

Cet entretien est formalisé par une note de cadrage permettant aux collectivités et aux agents proposés de connaître les attentes de la commission et ainsi de se préparer dans les meilleures conditions.

La commission sera composée paritairement de 4 ou 6 personnes volontaires ou tirées au sort parmi les deux collèges de la CAP, représentants des collectivités et du personnel, du groupe hiérarchique correspondant.

Sa composition respectera également une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Un membre ne pourra pas siéger dans une commission s'il relève de la même collectivité que l'un des agents proposés.

La composition définitive des commissions ad' hoc est arrêtée par le Président du CDG. Une commission composée pour une catégorie hiérarchique ou un grade donné devra entendre l'ensemble des agents convoqués pour cette catégorie ou ce grade.

A l'issue des entretiens, la commission établit un procès-verbal d'évaluation des agents proposés qu'elle remet au Président du CDG.

Le Président du Centre de gestion établit ensuite les listes d'aptitude au titre de la promotion interne en tenant compte de l'évaluation des agents proposés par la commission ad' hoc dans la limite des quotas ouverts pour chaque grade.

Les présentes lignes directrices de gestion dédiées à la promotion interne seront établies pour une durée de 6 ans.

Elles pourront néanmoins être révisées à l'issue de chaque session de promotion interne selon la même procédure.

Annexe : LDG de promotion interne

1. Présélection des dossiers		
Critères contrôlés sur la base des pièces justificatives fournies	Calcul des points	Plafond des points
L'expérience professionnelle		
Ancienneté de service public dans la fonction publique	1 pt / an Application de la règle de l'arrondi à l'unité	25 pts
Expérience professionnelle sur des missions similaires dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique	1 pt / an Application de la règle de l'arrondi à l'unité	10 pts
Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement	Ancienneté égale ou supérieure à 5 ans	10 pts
Effort de concours / examens		
Cat. B et C		
Lauréat d'un concours de catégorie C (hors agent de maîtrise)		10 pts
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C		5 pts
Lauréat du concours d'agent de maîtrise (accès à technicien)		15 pts
Cat. A		
Lauréat d'un concours de catégorie B		10 pts
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie B + (B2 et/ou B3)	5 pts/examen	10 pts
Lauréat d'un concours de catégorie B+		15 pts
Réussite à l'examen professionnel de promotion interne du grade visé (accès à ingénieur)		15 pts
Cat. A, B et C		
Suivi de la formation de préparation au concours du grade visé ou d'une même catégorie hiérarchique	Suivi de l'intégralité de la formation	5 pts
Présentation aux épreuves écrites du concours du grade visé ou immédiatement supérieur sur les 3 dernières sessions	2,5 pts / tentative	5 pts
Présentation aux épreuves orales du concours du grade visé ou immédiatement supérieur sur les 3 dernières sessions	7,5 pts / admissibilité	15 pts
Effort de formation		
Obtention en cours de carrière d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP	Cat A : diplôme ou titre minimum de niveau 4 (bac) Cat B ou C : aucun niveau	20 pts
Formations professionnelles ou syndicales effectuées depuis les 5 dernières années (Précédent l'année de la PI)	1 pt / jour	20 pts

Ordre de priorité		
Rang de classement établi par la collectivité	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème} Au-delà Un seul agent présenté	20 pts 10 pts 5 pts 0 pt 20 pts
Mobilité / Diversité des parcours		
<ul style="list-style-type: none"> - Mobilité inter-fonctions publiques - Mobilité au sein de la FPT - Détachement sur un contrat de droit privé - Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ou pour convenances personnelles afin d'exercer dans le secteur privé 	<ul style="list-style-type: none"> - 10 pts /mobilité - 10 pts / mobilité - 20 pts - 20 pts 	20 points
Poste à responsabilité, polyvalence ou expertise		
Poste avec NBI	Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, sauf celles attribuées au titre de l'annexe 3 Décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006.	20 pts/ 10 pts si moins de 5 ans d'ancienneté sur le poste
Encadrement direct sans NBI	1 à 2 agents : 5 pts 3 à 5 agents : 10 pts + de 6 agents : 20 pts	
Poste sans NBI	Missions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention, de référent handicap ou égalité, activité syndicale, poste déclaré comme à responsabilités par une délibération de la collectivité prise après avis du CT	
Total de points sur les critères de présélection :		
<ul style="list-style-type: none"> - Accès à un grade de Catégorie A : 200 points - Accès à Ingénieur : 215 points - Accès à un grade de catégorie B : 180 points - Accès au cadre d'emplois de technicien : 195 points - Accès au grade d'agent de maîtrise : 180 points 		
2. Entretien de promotion interne avec une commission ad' hoc		
Entretien de 15 minutes avec un nombre limité d'agents présélectionnés en application des critères ci-dessus afin :		40 points
<ul style="list-style-type: none"> - D'apprécier l'aptitude et la motivation de l'agent proposé, sur la base d'une présentation, à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé, - De s'assurer de la cohérence du parcours de l'agent proposé et d'objectiver les éléments contenus dans son dossier de promotion interne 		

Envoyé en préfecture le 06/05/2021

Reçu en préfecture le 06/05/2021

Affiché le



ID : 060-286000021-20210506-ARRETEL DG-AR