

Note de cadrage indicative L'ENTRETIEN DE PROMOTION INTERNE AVEC LA COMMISSION AD'HOC

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment ses articles 33-5 et 39 ;
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux notamment son article 8 ;
- Arrêté du Président du Centre de Gestion en date du 6 mai 2021 fixant les lignes directrices de Gestion relatives à la promotion interne.

Cet entretien constitue une des lignes directrices de gestion relative à la promotion interne mutualisée du Centre de Gestion de l'Oise.

En effet, la procédure de promotion interne est organisée selon deux grandes lignes directrices :

- La première consiste à une présélection dans un nombre limité des agents proposés à la promotion interne sur dossier après application de critères de sélection ;
- La deuxième consiste pour les agents sélectionnés à un entretien avec une commission ad'hoc.

Pour les agents sélectionnés, l'entretien joue donc un rôle particulièrement important dans l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne.

Objet de l'entretien : 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.

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.

Durée : 15 minutes (dont 5 minutes au plus de présentation de l'agent)

Cotation : 40 points

➤ **Composition de la commission ad'hoc**

La commission est 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, de la catégorie hiérarchique correspondante (A, B ou C).

Sa composition respecte 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.

➤ Déroulement de l'entretien

Pendant l'entretien, l'agent n'est pas autorisé à utiliser des documents, ni CV ni aucun autre document.

L'agent proposé est susceptible d'obtenir une promotion dans une catégorie hiérarchique supérieure et doit être en mesure de démontrer sa motivation et ses aptitudes à exercer des responsabilités de niveau plus élevé.

Tout agent convoqué à l'entretien dispose de la totalité du temps imparti, soit 15 minutes, qui ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

– Présentation de l'agent proposé :

L'entretien débute donc par une présentation de l'agent proposé qui disposera pour cela de 5 minutes sans être interrompu.

L'agent présenté doit maîtriser le temps de son intervention, elle ne doit être ni excessivement courte ni trop longue.

Dans tous les cas, la commission interrompt l'agent au terme des 5 minutes d'exposé.

Il s'agit pour l'agent proposé de retracer, de façon structurée et dynamique, son parcours professionnel, de présenter les acquis de son expérience professionnelle et de valoriser les compétences acquises tout au long de sa carrière en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

L'agent pourra également évoquer son projet professionnel et ses souhaits d'évolution de carrière.

Les membres de la commission évalueront alors la capacité de l'agent proposé à rendre compte clairement de son expérience, de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade visé.

– L'entretien avec les membres de la commission ad hoc :

Après l'exposé de l'agent présenté, l'entretien se poursuit, pendant 10 minutes, avec des questions permettant d'évaluer la capacité de l'agent à analyser son parcours, son expérience et les compétences qu'il a acquises dans ses différents postes et à faire comprendre en quoi elles seront utiles dans l'exercice des missions du grade visé.

La commission pourra également poser des questions liées au domaine d'activité de l'agent proposé ou son projet professionnel, déterminées par l'exposé de ce dernier.

Exemple de question :

Vous indiquez dans votre présentation avoir occupé plusieurs postes au sein de la même collectivité, que vous ont apportés ces différentes expériences ?

Vous indiquez avoir suivi de nombreuses formations, que vous ont-elles apportées et comment avez-vous mis en œuvre concrètement vos nouvelles compétences dans votre travail quotidien ?

Vous avez indiqué avoir travaillé dans le monde associatif avant de rejoindre la fonction publique, comment avez-vous mis cette expérience au service de votre collectivité ?

Pourront être abordées des questions sur des missions spécifiques du grade visé, la position hiérarchique, les responsabilités propres confiées aux titulaires de ce grade (conduite de projet, management ...)

Exemple de question :

Il ressort de votre dossier que vous encadrez une équipe de 3 agents, comment définiriez-vous votre style managérial ? Comment contrôlez-vous le travail de vos collègues ?

En votre qualité de responsable RH de votre commune, quel projet avez-vous déjà mené à bien et comment ?

Votre employeur indique dans votre dossier qu'en votre qualité de secrétaire de mairie vous avez su, au titre de vos objectifs, mettre en œuvre la dématérialisation des flux, des actes et des signatures électroniques, comment avez-vous procédé ?

Votre employeur précise dans votre dossier que vous occupez déjà les missions du grade visé, pouvez-vous nous indiquer en quoi vos missions relèvent déjà de cette catégorie hiérarchique supérieure ?

Cet entretien n'a pas vocation à évaluer les connaissances générales de l'agent proposé notamment en matière administrative ni à aborder des questions liées à l'actualité de la fonction publique.

Néanmoins, des connaissances minimales des collectivités territoriales sont indispensables, la commission pourra ainsi vérifier la maîtrise de connaissances basiques qu'un citoyen éclairé et *a fortiori* un fonctionnaire territorial ne sauraient ignorer.

Enfin et tout au long de l'entretien, la commission cherche à évaluer si l'agent est réellement motivé et prêt à exercer des responsabilités supérieures, s'il dispose d'un réel potentiel pour accéder au grade visé.