



CdG 50

Centre de Gestion de la fonction
Publique Territoriale de la Manche

Le Président

à

Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents

Dossier suivi par :

Christine DUPONT, Directrice-Adjointe du Centre de Gestion
Sophie LACH, Responsable du Service Carrières et Instances Paritaires

Objet : Lignes Directrices de Gestion – Promotion Interne

Saint-Lô, le 10 mars 2021

Mesdames et Messieurs les Maires,
Mesdames et Messieurs les Présidents,

Afin d'établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne, par courrier en date du 27 novembre 2020, mon prédécesseur a transmis pour recueillir l'avis des Comités Techniques (CT) des collectivités et établissements publics de plus de 50 agents (*en application des dispositions de l'article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019*), les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion interne élaborées sous forme de critères après avis du CT placé auprès du Centre de Gestion.

Pour faire suite à cette consultation qui prenait fin le 1^{er} février 2021, je tenais :

- d'une part, à remercier les collectivités et établissements publics qui ont répondu en transmettant les avis de leurs CT locaux ;
- d'autre part, à vous informer avoir pris en considération un certain nombre de remarques, afin d'arrêter définitivement les LDG au titre de la promotion interne, que vous trouverez sur le site internet du Centre de Gestion et qu'il vous appartient de rendre accessibles aux agents de votre collectivité/établissement public par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen (*en application des dispositions de l'article 17 du décret n°2019-1265 susvisé*).

En vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs les Maires, Mesdames et Messieurs les Présidents, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Le Président,

Jean-Dominique BOURDIN



**ARRETE INSTITUANT LES LIGNES
DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE
DE PROMOTION INTERNE DES AGENTS
DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET
DES ETABLISSEMENTS PUBLICS
AFFILIES AU CENTRE DE GESTION DE LA
MANCHE**

Le Président du CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA MANCHE,

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 l'article 33-5 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'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 ;

Vu l'avis du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion de la Manche en date du 27 novembre 2020 ;

Considérant que pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Manche, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le Président du Centre de Gestion de la Manche ;

Considérant que le Président du Centre de Gestion de la Manche a mis en œuvre la concertation prévue à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, par courrier en date du 27 novembre 2020, sollicitant auprès des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Manche employant au moins 50 agents, l'avis de leur Comité Technique local avant le 1^{er} février 2021, sur le projet des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne ;

Considérant les avis reçus à la date du 1^{er} février 2021 ;

Considérant qu'à défaut de transmission d'avis au Président du Centre de Gestion de la Manche dans le délai imparti, celui-ci est réputé favorable.

ARRETE

ARTICLE 1 : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne des agents des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Manche sont instituées à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 3 ans, conformément à l'annexe jointe au présent arrêté.

ARTICLE 2 : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de la période selon la même procédure.

ARTICLE 3 : Le Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la Manche est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Saint-Lô, Le 10 mars 2021

Le Président,


Jean-Dominique BOURDIN

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification.

Pour les dossiers des catégories A et B

1. Éléments liés au déroulement de carrière

1.1. Grades

troisième grade (ex : rédacteur principal de 1^{ère} classe) = + 3 points

deuxième grade (ex : rédacteur principal de 2^{ème} classe) = + 2 points

premier grade (ex : rédacteur) = + 1 point

1.2. Modalités d'accès à ces cadres d'emplois (concours, promotion interne, examen professionnel, intégration...)

pour chaque concours = + 5 points

promotion interne avec examen professionnel = + 2 points

promotion interne sans examen professionnel = - 2 points

pour tout examen professionnel précédent = + 2 points

recrutement direct = 0 point

intégration directe = 0 point

1.3. Dossier présenté au titre d'un examen professionnel de promotion interne
= + 10 points

1.4. Ancienneté toutes fonctions publiques et activités professionnelles autres (secteur privé, secteur associatif, organisation européenne, organisation internationale)

par période de cinq ans = + 1 point

1.5. Mandat syndical

par période de cinq ans = + 1 point

2. Éléments liés à l'expérience professionnelle et à la formation

2.1. Diplômes

pour les dossiers de catégorie A : licence ou + = + 2 points

pour les dossiers de catégorie B : baccalauréat ou + = + 1 point

2.2. Validation des Acquis de l'Expérience

= + 4 points quel que soit le diplôme

2.3. Mobilité de l'agent

= + 1 point pour chaque recrutement avec changement d'employeur (toutes fonctions publiques) et/ou pour chaque mobilité interne, maximum de 3 points

2.4. Formation de professionnalisation ou de perfectionnement au-delà des jours obligatoires

= + 2 points

2.5. Suivi de la préparation au concours de la Promotion interne sollicitée ou présentation au concours de la Promotion interne sollicitée
= + 2 points

3. Éléments liés aux missions actuelles

3.1. Nature et étendue des fonctions : missions principales du poste
de 0 à 8 points en fonction de la fiche de poste transmise, le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1

3.2. Encadrement par l'agent (nb d'agents encadrés) et/ou responsabilité particulière
de 0 à 5 points en fonction de la fiche de poste transmise, le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1

3.3. Manière de servir, investissement professionnel
de 0 à 5 points en fonction du compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1 et du rapport de l'autorité territoriale

3.4. Tutorat et/ou accompagnement et/ou maitre d'apprentissage d'un agent
= + 2 points pour un tutorat et/ou accompagnement et/ou maitre d'apprentissage d'une durée minimale de 3 mois (dans les 3 dernières années)

4. Éléments liés aux nouvelles missions en cas de nomination par voie de promotion interne

Nature et étendue des fonctions : missions principales du poste, encadrement par l'agent (nb d'agents encadrés) et/ou responsabilité particulière
de 0 à 2 points en fonction de la nouvelle fiche de poste transmise

5. Éléments liés à la proposition de l'autorité territoriale

5.1. Années de proposition
N – 3 + N – 2 + N – 1 = + 3 points
N – 2 + N – 1 = + 2 points
N – 1 = + 1 point

5.2. Classement de la collectivité : rang de chaque dossier à définir par la collectivité
dossier n°1 = + 3 points
dossier n°2 = + 2 points
dossier n°3 = + 1 point
dossier n°4 = 0 point
dossier n°5 = - 2 points
dossier n°6 = - 4 points
dossier n°7 = - 6 points
dossier n°8 = - 8 points
...

5.3. Inscription d'un autre agent de la collectivité sur la liste d'aptitude du grade proposé une année antérieure

	Collectivité < 200 agents	Collectivité > ou = 200 agents
N – 1	= - 3 points	= - 2 points
N – 2	= - 2 points	= - 1 point
N – 3	= - 1 point	/

6. Assurer l'égalité femmes/hommes

6.1. Nombre de recrutement intervenus l'année N – 1 (règle n°1)

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas (1 pour 3) en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de la promotion interne concernée, peu importe les grades (cf. les statuts particuliers et l'article 9 du décret n°2010-329 du 22/03/2010 pour la catégorie B)

Exemple :

Femmes = 9 recrutements

Hommes = 6 recrutements

Avec l'application de la règle d'un poste pour 3 recrutements, cela permettrait d'avoir 5 postes ouverts, qui seraient répartis, afin d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, de la manière suivante :

Exemple :

Femmes = 3 postes

Hommes = 2 postes

6.2. Clause de sauvegarde (règle n°2)

Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois de la promotion interne concernée de toutes les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion (cf. l'article 16 du décret n°2006-1695 du 22/12/2006 pour la catégorie A et l'article 9 du décret n°2010-329 du 22/03/2010 pour la catégorie B)

Exemple :

Femmes = 129 fonctionnaires

Hommes = 62 fonctionnaires

Avec l'application des 5%, cela donne la répartition suivante :

Exemple :

Femmes = 6

Hommes = 3

A partir de cette nouvelle répartition, est alors appliquée le quota d'un poste pour 3 recrutements, ce qui donne le résultat qui suit :

Exemple :

Femmes = 2 postes

Hommes = 1 poste

Au final, est retenue la règle la plus favorable, dans le cas présent, la règle n°1 résultant du nombre de recrutements intervenus l'année N - 1 :

Exemple :

Femmes = 3 postes

Hommes = 2 postes

7. Durée : article 15 du décret n°2019-1265

Les lignes directrices sont élaborées pour une durée maximale de six ans, le projet est présenté pour les années 2021 à 2023.

Pour les dossiers de catégorie C

1. Pour les dossiers de promotion interne d'agent de maîtrise sans examen professionnel

Il n'y a pas de quotas, donc tous les agents remplissant les conditions statutaires peuvent être retenus sur la liste d'aptitude.

Cependant, une attention sera particulièrement apportée au contenu du rapport de l'autorité territoriale, qui doit mettre en avant la valeur professionnelle du fonctionnaire et comporter :

- les missions du poste occupé actuellement et les éventuelles fonctions d'encadrement exercées
- les fonctions antérieures ou actuelles du fonctionnaire présenté correspondantes au grade visé au titre de la promotion interne
- la capacité à accomplir des tâches plus complexes ou nécessitant des connaissances plus étendues
- la capacité à assumer des responsabilités d'un niveau plus élevé justifiant la présentation de ce dossier de promotion interne

2. Pour les dossiers de promotion interne d'agent de maîtrise avec examen professionnel

Il y a des quotas et le plus souvent, il y a plus de postes ouverts que de dossiers reçus, donc tous les agents remplissant les conditions statutaires peuvent être retenus sur la liste d'aptitude.

Cependant, une attention sera particulièrement apportée au contenu du rapport de l'autorité territoriale, qui doit mettre en avant la valeur professionnelle du fonctionnaire et comporter :

- les missions du poste occupé actuellement et les éventuelles fonctions d'encadrement exercées
- les fonctions antérieures ou actuelles du fonctionnaire présenté correspondantes au grade visé au titre de la promotion interne
- la capacité à accomplir des tâches plus complexes ou nécessitant des connaissances plus étendues
- la capacité à assumer des responsabilités d'un niveau plus élevé justifiant la présentation de ce dossier de promotion interne

3. Si nécessaire, les critères proposés pour les catégories A et B seront en partie retenus et appliqués à la catégorie C

3.1. Éléments liés au déroulement de carrière

3.1.1 Grades

Cadre d'emplois des adjoints techniques :

troisième grade (ex : adjoint technique principal de 1^{ère} classe) = + 3 points

deuxième grade (ex : adjoint technique principal de 2^{ème} classe) = + 2 points

Cadre d'emplois des ATSEM :

second grade (ex : adjoint technique principal de 1^{ère} classe) = + 3 points

premier grade (ex : adjoint technique principal de 2^{ème} classe) = + 2 points

3.1.2. Modalités d'accès à ces cadres d'emplois (concours, promotion interne, examen professionnel, intégration...)

pour chaque concours = + 5 points

pour tout examen professionnel précédent = + 2 points

recrutement direct = 0 point

intégration directe = 0 point

3.1.3. Dossier présenté au titre d'un examen professionnel de promotion interne

= + 10 points

3.1.4. Ancienneté toutes fonctions publiques et activités professionnelles autres (secteur privé, secteur associatif, organisation européenne, organisation internationale)

par période de cinq ans = + 1 point

3.1.5. Mandat syndical

par période de cinq ans = + 1 point

3.2. Éléments liés à l'expérience professionnelle et à la formation

3.2.1. Validation des Acquis de l'Expérience

= + 4 points quel que soit le diplôme

3.2.2. Mobilité de l'agent

= + 1 point pour chaque recrutement avec changement d'employeur (toutes fonctions publiques) et/ou pour chaque mobilité interne, maximum de 3 points

3.2.3. Formation de professionnalisation ou de perfectionnement au-delà des jours obligatoires

= + 2 points

3.2.4 Suivi de la préparation au concours de la Promotion interne sollicitée ou présentation au concours de la Promotion interne sollicitée

= + 2 points

3.3. Éléments liés aux missions actuelles

3.3.1 Nature et étendue des fonctions : missions principales du poste

de 0 à 8 points en fonction de la fiche de poste transmise, le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1

3.3.2. Encadrement par l'agent (nb d'agents encadrés) et/ou responsabilité particulière

de 0 à 5 points en fonction de la fiche de poste transmise, le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1

3.3.3. Manière de servir, investissement professionnel

de 0 à 5 points en fonction du compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année N – 1 et du rapport de l'autorité territoriale

3.3.4. Tutorat et/ou accompagnement et/ou maître d'apprentissage d'un agent

= + 2 points pour un tutorat et/ou accompagnement et/ou maître d'apprentissage d'une durée minimale de 3 mois (dans les 3 dernières années)

3.4. Éléments liés aux nouvelles missions en cas de nomination par voie de promotion interne

Nature et étendue des fonctions : missions principales du poste, encadrement par l'agent (nb d'agents encadrés) et/ou responsabilité particulière
de 0 à 2 points en fonction de la nouvelle fiche de poste transmise

3.5. Éléments liés à la proposition de l'autorité territoriale

3.5.1. Années de proposition

$N - 3 + N - 2 + N - 1 = + 3$ points

$N - 2 + N - 1 = + 2$ points

$N - 1 = + 1$ point

3.5.2. Classement de la collectivité : rang de chaque dossier à définir par la collectivité

dossier n°1 = + 3 points

dossier n°2 = + 2 points

dossier n°3 = + 1 point

dossier n°4 = 0 point

dossier n°5 = - 2 points

dossier n°6 = - 4 points

dossier n°7 = - 6 points

dossier n°8 = - 8 points

...

3.5.3. Inscription d'un autre agent de la collectivité sur la liste d'aptitude du grade proposé une année antérieure

	Collectivité < 200 agents	Collectivité > ou = 200 agents
N - 1	= - 3 points	= - 2 points
N - 2	= - 2 points	= - 1 point
N - 3	= - 1 point	/

3.6. Assurer l'égalité femmes/hommes pour les dossiers de promotion interne d'agent de maîtrise avec examen professionnel

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas (1 pour 2) suite à la nomination des fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'agent de maîtrise par voie de promotion interne sans examen professionnel de l'année N - 1 (cf. l'article 6,2° du décret n°88-547 du 06/05/1988)

Exemple :

Femmes = 6 recrutements

Hommes = 18 recrutements

Avec l'application de la règle d'un poste pour 2 recrutements, cela permettrait d'avoir 12 postes ouverts, qui seraient répartis, afin d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, de la manière suivante :

Exemple :

Femmes = 3 postes

Hommes = 9 postes

4. Durée : article 15 du décret n°2019-1265

Les lignes directrices sont élaborées pour une durée maximale de six ans, le projet est présenté pour les années 2021 à 2023.