

ANNEXE 1:
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU CENTRE DE GESTION DE LA GIRONDE
RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

La loi du 6 août 2019 a confié au Président du Centre de Gestion, le soin d'élaborer un projet de lignes Directrices de Gestion. Les éléments ci-après ont été présentées au Comité technique du centre de gestion de la Gironde – qui a émis un avis favorable - et s'applique - de fait aux communes affiliés.

C'est dans ce cadre que l'avis du Comité Technique de la Ville et du CCAS de Bruges doit être recueilli et pour la parfaite information des membres du Comité Technique.

1) - Propositions de critères et de processus de promotion interne

Le processus de promotion interne s'articule autour d'un ensemble de critères combinant le choix de l'autorité territoriale et le parcours professionnel du fonctionnaire avec l'objectif de pourvoir effectivement l'ensemble des postes offerts à la promotion interne et permettre à toutes les collectivités de pouvoir bénéficier de cette procédure dérogatoire.

Le **choix de ces critères** doit s'effectuer en tenant compte :

Point 1 : Du pouvoir d'appréciation du Président du centre de gestion dans l'élaboration de la liste d'aptitude en matière de promotion interne (articles 33-5 et 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) en fonction : des situations individuelles, des circonstances, d'un motif tiré de l'intérêt général.

Point de vigilance : ce pouvoir d'appréciation devrait être utilisé pour « départager » les dossiers des fonctionnaires à l'issue d'un classement établi sur la base des critères objectifs validés après consultation du comité technique (afin de ne pas vider de leur substance les lignes directrices de gestion applicables en matière de promotion interne).

Point 2 : Des nouvelles exigences réglementaires sont prévues par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 selon lesquelles les lignes directrices de gestion doivent fixer :

- Les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces lignes directrices de gestion doivent en particulier :

- 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 leur 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, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale.

- 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 le cadre d'emplois et grades concernés.

Ces critères doivent en outre être objectivables, équitables, connus des agents et des collectivités et présenter une relative stabilité dans le temps afin de permettre de préparer et d'anticiper au mieux les dossiers.

Ils pourront faire l'objet d'une révision dans le cadre de la procédure prévue à l'article 15 du décret du 29 novembre 2019.

2) – Le processus de promotion interne

Conformément aux nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2019, le processus de promotion interne applicable à compter de 2021 pourrait reposer sur les modalités suivantes :

Etape 1 : Calcul des quotas réglementaires par le CDG et communication aux collectivités (procédure inchangée).

Etape 2 : Pré-instruction dans chaque collectivité ou établissement, des dossiers de fonctionnaires avant transmission au Centre de Gestion à la lumière des critères figurant dans les lignes directrices de gestion applicables en matière de promotion interne. Envoi des formulaires de propositions de Promotion interne au centre de gestion.

Etape 3 : Instruction des propositions de promotion interne par les services du centre de gestion. Classement indicatif des dossiers sur la base des critères figurant aux points 1 et 2 des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Etape 4 : Etablissement de la liste d'aptitude par le Président du centre de gestion assisté le cas échéant, par les collègues des représentants des employeurs en CAP et sans préjudice de son pouvoir d'appréciation.

Etape 5 : Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport Social Unique. Il est présenté au Comité Technique Territorial compétent (CT en attendant le 1^{er} janvier 2023).

Proposition de critères

1 ^{ère} catégorie de critères : le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale (note sur 50 points)	
Type de critère	Barème
<p>1. – Ordre de priorité (par cadre d'emplois)</p> <p>Prise en compte du classement des dossiers effectués par l'autorité territoriale dans l'hypothèse d'une présentation de plusieurs dossiers de fonctionnaires conformément au barème suivant :</p>	<p style="text-align: center;">Sur 15 points</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} dans l'ordre de priorité = 15 points - 2^{ème} dans l'ordre de priorité = 10 points - 3^{ème} dans l'ordre de priorité = 5 points - A partir du 6^{ème} rang = 0 points - Pas d'ordre de priorité = 0 points
<p>2. – Décompte des présentations de dossier</p> <p>Prise en compte du nombre de présentations consécutives du dossier d'un même fonctionnaire remplissant les conditions statutaires pour l'accès au même grade (dossier conforme)</p>	<p style="text-align: center;">Sur 5 points</p> <p>1 point par année de présentation d dossier dans la limite de 5 points maximum</p>
<p>3. - Valeur professionnelle</p> <p>Appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire au vu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Du compte rendu d'entretien professionnel établi au titre de l'année précédant la proposition de promotion interne, - Du formulaire d'évaluation (tableau +avis motivé) dûment complété par l'autorité territoriale. 	<p style="text-align: center;">Sur 20 points</p>
<p>4. – Nature des missions/fonctions de l'agent</p> <p>Evaluation des missions actuelles de l'agent et de ses aptitudes professionnelles à exercer des missions d'un</p>	<p style="text-align: center;">Sur 10 points</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation des missions actuelles = 6 points

niveau supérieur sur la base d'un formulaire complété par l'autorité territoriale.	- Aptitudes professionnelles sur les missions futures = 4 points maximum
2^{ème} catégorie de critères : parcours professionnel et motivation du fonctionnaire (note sur 50 points)	
1. – Ancienneté de l'agent Prise en compte des services accomplis par l'agent depuis son entrée dans la fonction publique (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, agent contractuel)	Sur 5 points - Au-delà de 25 ans = 5 points - De 15 à 25 ans = 3 points - Inférieur à 15 ans = 1 point
2. – Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et valeur ajoutée extra-professionnelle (justificatifs à l'appui) . Tuteur de stage, maître d'apprentissage . Formateur ou jury de concours, . Mandat syndical ou électif, . Prise de responsabilité dans une association, . Années d'expérience sur des missions similaires dans le secteur privé, . Mobilité au cours du parcours professionnel (externe, interne, niveau supérieur)	Sur 5 points 1 point par item avec possibilité de cumul de points dans la limite de 5 points
3. – Déroulement de carrière . Grade sommital du cadre d'emplois au moment de la proposition de promotion interne . Ancienneté détenue dans le grade sommital . Modalités d'accès au cadre d'emplois d'origine . Modalités d'accès dans le cadre d'emplois au titre de la PI (examen professionnel)	Sur 30 points . Grade sommital = 10 points . Ancienneté = 1 point par année d'ancienneté dans le grade et dans la limite de 10 points maximum . Concours ou recrutement dérogatoire (article 38 loi 84-53) = 5 points / examen = 3 points . Via examen professionnel = 5 points
4. – Critères liés à la formation et concours >Formation professionnelle (formations continues) L'accomplissement des formations de professionnalisation conditionne l'inscription de l'agent sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne et figure donc parmi les conditions réglementaires. Le décret n°2019-1265 du 29/11/2019 prévoit néanmoins de prendre en considération les acquis de l'expérience professionnelle du fonctionnaire au travers notamment des formations suivies. >Concours/examen Suivi des préparations au concours ou examen/présentation au concours ou à l'examen	Sur 10 points 5 points si l'agent justifie de 5 jours au moins de formation au cours des 3 dernières années ou peut justifier d'au moins 5 inscriptions à des actions de formation n'ayant pu être réalisées du fait de leur annulation Préparation ou présentation à un concours ou examen = 1 point Admissibilité au concours ou examen = 4 points