

ARRÊTÉ N° 2020/159 portant établissement des Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne

Le Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne,
Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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 de principe du Comité technique rendu lors de sa séance du 1^{er} décembre 2020 sur les lignes directrices de gestion relatives à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels,
Vu le budget,
Vu l'avis du Comité Technique rendu lors de sa séance du 21 octobre 2020 sur le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne établi par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne,
Vu la procédure de consultation des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents effectuée conformément à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 ;

ARRÊTÉ

ARTICLE 1 : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

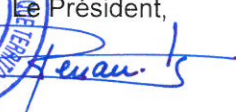

Ces lignes directrices de gestion déterminent les critères de la promotion interne en vue de l'établissement des listes d'aptitude établies au titre de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour :

- Les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne ;
- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne.

ARTICLE 2 : Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1^{er} janvier 2021 et sont établies pour une durée de 6 ans. 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 présent arrêté sera publié près des collectivités et établissements publics affiliés.

Fait à Chasseneuil-du-Poitou,
Le 28 décembre 2020,

Le Président,



Edouard RENAUD

L'AUTORITE TERRITORIALE :

* 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 de Poitiers ou par l'application Internet Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter sa présente publication.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE

La **promotion interne** se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale d'une catégorie supérieure par l'inscription du fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Il s'agit d'un mode de recrutement dérogatoire au principe du recrutement par concours dont la compétence est confiée, conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 23 et 39) au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne, pour les collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

A la suite de l'introduction, par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, des Lignes Directrices de Gestion (LDG), la procédure applicable en matière de promotion interne est modifiée comme suit :

- Le Président du Centre de Gestion est compétent pour établir la liste d'aptitude au titre de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et peut être assisté, le cas échéant, par le collège des représentants employeurs siégeant au sein des Commissions Administratives Paritaires (CAP) ;
- Les CAP ne sont plus consultées sur les propositions de promotion interne adressées par les collectivités territoriales et établissements affiliés au Centre de Gestion ;
- La liste d'aptitude au titre de la promotion interne doit être dressée au regard des critères fixés dans les LDG applicables en matière de promotion interne établies par le Président du Centre de Gestion.

Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne fixent les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Les Lignes Directrices de Gestion en matière de valorisation des parcours fixent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

En application de l'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, elles visent :

1° À préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience notamment grâce :

- A la diversité du parcours et des fonctions exercées ;
- Aux formations suivies et à la formation continue ;
- Aux conditions particulières d'exercices montrant l'engagement professionnel et la capacité d'adaptation ;
- A l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- A la prise en compte des activités professionnelles des agents que ce soit dans la collectivité ou l'établissement public, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- A la prise en compte des activités syndicales.

2° 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.

Après l'avis du Comité Technique et à l'issue de la procédure de consultation des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents effectuée conformément à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, le barème ci-après détaillé est arrêté pour l'analyse des candidatures présentées à la promotion interne de catégorie A et B.

Critères d'analyse des candidatures présentées à la promotion interne

ACQUIS DE L'EXPERIENCE DU CANDIDAT

I. La carrière de l'agent (sur 19 points)

Il s'agit de tenir compte du déroulement de carrière et de la volonté d'évolution du fonctionnaire, à l'aide des critères suivants :

1. L'expérience acquise dans la Fonction Publique (sur 5 points)

Sont pris en compte les services accomplis en qualité de fonctionnaire (stagiaire ou titulaire). L'ancienneté est appréciée au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisée la promotion interne.

Seules les années pleines effectuées sont prises en compte.

- 31 ans et plus → 5 points
- De 26 ans à 30 ans → 4 points
- de 21 ans à 25 ans → 3 points
- de 11 ans à 20 ans → 2 points
- de 5 ans à 10 ans → 1 point

2. Mode d'accès dans le cadre d'emplois actuel de l'agent (sur 3 points)

- par concours → 3 points
- par promotion interne - voie de l'examen → 3 points

3. Situation du fonctionnaire sur le dernier grade d'avancement de son cadre d'emplois (sur 8 points)

- ancienneté sur ce dernier grade au moins égale à 3 ans → 8 points
- ancienneté au moins égale à 1 an et inférieure à 3 ans → 4 points

L'ancienneté est calculée au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

4. Présentation à un concours ou à l'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (sur 3 points)

- Présentation au concours ou à l'examen professionnel → 1 point

Ou

- Obtention d'un examen professionnel → 3 points

Les justificatifs de la présentation aux épreuves ou de l'obtention de l'examen doivent être fournis.

II. La formation (sur 5 points)

Formations suivies sur les 5 dernières années civiles :

- 10 jours et plus → 5 points
- de 5 jours à 9 jours → 3 points
- de 2 jours à 4 jours → 1 point

Peuvent être comptabilisés, les formations suivies au cours des 5 dernières années, sous réserve de la production d'une attestation pour chaque stage, notamment :

- Les formations accomplies dans le cadre des formations statutaires obligatoires.
- Les autres formations dispensées par un organisme de formation, y compris dans le cadre d'une activité syndicale.
- Les formations effectuées dans la collectivité sous réserve de la production des attestations de formation délivrées par l'organisme de formation (CNFPT ou autre).

Ne sont pas pris en compte à ce titre les formations effectuées dans le cadre de la préparation aux concours et examens professionnels

III. L'exercice des fonctions et la prise en compte des activités en dehors de la collectivité ou de l'établissement (sur 13 ou 15 points)

Les points attribués au titre du 1. et 2. sont pris en compte dans la limite de 15 points pour l'accès à la catégorie A et 13 points pour l'accès à la catégorie B.

1. L'exercice des fonctions au sein de la collectivité

Candidat à la catégorie A (sur 15 points)

a) Direction d'une collectivité / EPCI / structure à personnalité morale propre (dont secrétaire de mairie) → 10 points

Effectifs de la Direction (ou de la Commune pour les fonctions de secrétaire de mairie) :

- 41 agents et + → 5 points
- de 26 à 40 agents → 3 points
- de 11 à 25 agents → 2 points
- de 1 à 10 agents → 1 point

OU

b) Responsable d'un service → 5 points

Encadrement :

- 26 agents et + → 4 points
- de 11 à 25 agents → 3 points
- de 6 à 10 agents → 2 points
- de 1 à 5 agents → 1 point

OU

c) Mission d'expertise ou technicité → 3 points

Candidat à la catégorie B (sur 13 points)

1) Position hiérarchique :

a) Responsable administratif d'une collectivité (ou établissement public)

- de 1000 hab. à 2000 hab. → 8 points
- de moins de 1000 hab. → 7 points

OU

b) Responsable d'un service administratif → 6 points

OU

c) Responsable de service autre que administratif (technique, animation...) → 8 points

OU

d) Mission d'expertise ou technicité → 5 points

2) Encadrement direct (attesté par l'organigramme)

- plus de 10 agents → 5 points
- de 6 à 10 agents → 3 points
- de 1 à 5 agents → 1 point

2. L'exercice d'activités en dehors de la collectivité (sur 15 points)

a) Activités syndicales

Agent bénéficiant de décharge d'activité de service :

- supérieure ou égale à 70% (si l'exercice des fonctions est égal à zéro) → 7 points
- inférieure à 70% → 3 points

Représentant du personnel bénéficiant d'autorisations d'absence « instances » → 6 points
(au sens de l'article 18 du décret n° 85-397)

b) Activités dans une autre administration dans le secteur privé → 0 à 2 points selon l'activité réalisée

Remarques :

- *Activité auprès d'une autre administration au sens de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 : les administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, cela ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire,*
- *Activité dans le secteur privé notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.*

IV. L'appréciation de la valeur professionnelle (sur 20 points)

Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire par l'autorité territoriale, qui doit être conforme au compte-rendu d'évaluation professionnelle.

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :

- Très satisfaisant → 5 points
- Satisfaisant → 3 points
- En voie d'acquisition → 1 point

Compétences professionnelles et techniques

- Très satisfaisant → 5 points
- Satisfaisant → 3 points
- En voie d'acquisition → 1 point

Qualités relationnelles

- Très satisfaisant → 5 points
- Satisfaisant → 3 points
- En voie d'acquisition → 1 point

Capacité d'encadrement ou d'expertise

(ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur)

- Très satisfaisant → 5 points
- Satisfaisant → 3 points
- En voie d'acquisition → 1 point

MOTIVATION DE LA CANDIDATURE

A. L'avis motivé de l'autorité territoriale (sur 10 points)

L'autorité territoriale doit faire état des aptitudes de l'agent à exercer des missions d'un niveau plus élevé.

B. La motivation du candidat pour accéder au cadre d'emplois supérieur (sur 10 points)

Il s'agit de tenir compte du déroulement de carrière, des expériences professionnelles dans le secteur public et privé en lien avec le grade proposé au titre de la promotion interne et de la volonté d'évolution du fonctionnaire.