



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ARDENNES
ARRÊTÉ N°2024/CS/123/MP FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE DES COLLECTIVITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CENTRE DE GESTION DE
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ARDENNES

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 social territorial placé auprès du Centre de Gestion des Ardennes dans sa séance du 26 mars 2024,

Vu l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes,

Considérant que ces lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne établies par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes,

Considérant que ces lignes directrices de gestion peuvent être prises pour une durée maximale de 6 ans, mais qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment, après avis des comités sociaux territoriaux susmentionnés,

ARRÊTE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes sont arrêtées conformément aux modalités figurant en annexe.

Article 2 : Les lignes directrices de gestion prennent effet au 11 juin 2024.

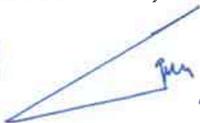
Article 3 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 3 ans. Cependant, elles pourront faire l'objet d'une révision au cours de cette période, après un bilan annuel qui sera présenté au comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion.

Article 4 : Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Le Tribunal Administratif peut également être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens », accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Article 5 : Ampliation du présent arrêté sera transmise aux collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes qui seront chargés d'en assurer la publicité auprès de leurs agents.



Fait à Charleville-Mézières, le 11 juin 2024
Le Président,


Régis DEPAIX
Maire de Montcornet en Ardenne

ANNEXE À L'ARRÊTÉ

N° 2024/CS/123/MP du 11 juin 2024

Lignes directrices de gestion

Promotion interne des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes

PRÉAMBULE

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues aux articles L413-1, L413-3, L 413-5 et L413-6 du code général de la fonction publique. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Conformément à l'article 13 du décret du 29 novembre 2019, les lignes directrices de gestion peuvent être établies de manière commune ou distincte :

- d'une part, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines propre à chaque collectivité et établissement ;
- d'autre part, la promotion et la valorisation des parcours, et plus particulièrement la promotion interne, dont les lignes directrices de gestion spécifiques sont définies par le Centre de Gestion pour toutes ses collectivités et établissements publics affiliés.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est une voie de recrutement, correspondant à un changement de cadre d'emplois de niveau supérieur, pour les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle et d'une valeur professionnelle adéquate.

Elle se traduit par un changement de grade, un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois et de nouvelles possibilités de carrière.

L'accès aux cadres d'emplois par promotion interne peut se faire selon 2 modalités :

- inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;
- inscription sur une liste d'aptitude « au choix ».

La promotion interne constitue un mode de recrutement dérogatoire au principe du recrutement par concours. Elle est donc une voie d'exception à plusieurs titres :

- mode de sélection ;
- calcul du nombre de postes ouverts, propres à chaque cadre d'emplois, selon les statuts particuliers ;
- faible nombre de postes disponibles chaque année.

ÉLABORATION

Les lignes directrices de gestion sont élaborées par le Président du Centre de Gestion, après consultation du comité social territorial et des comités sociaux territoriaux locaux placés auprès des collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés qui rendent leur avis dans un délai de deux mois.

À défaut de transmission d'avis dans ce délai, les comités sociaux territoriaux locaux sont réputés consultés.

Le Président arrête alors les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne et de valorisation des parcours. Une fois ces lignes directrices de gestion arrêtées, une formalisation des critères généraux s'impose et une transposition dans un dossier de candidature permet au Centre de Gestion de le porter à la connaissance des autorités territoriales. Elles seules sont en mesure de sélectionner les candidats à la promotion interne, sous réserve que ces candidats remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Les lignes directrices de gestion sont portées à la connaissance des collectivités par tout moyen.

Tout agent sera enfin en mesure d'invoquer ces lignes directrices de gestion en cas de recours devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de promotion.

PROCÉDURE

La campagne relative à la promotion interne est portée à la connaissance de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion.

Il appartient à chaque employeur territorial désireux de valoriser ses agents méritants de vérifier qu'ils remplissent les conditions statutaires pour prétendre à une évolution de carrière au titre de la promotion interne.

Les conditions d'accès au titre de la promotion interne sont accessibles sur le site Intranet du Centre de Gestion (fiches carrières).

Le calcul des possibilités de nomination au titre de la promotion interne est effectué au regard des recrutements constatés dans le cadre d'emplois d'accueil au niveau de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion, dans le respect des conditions particulières de chaque cadre d'emplois et de leur statut particulier.

Une information diffusée annuellement précisera les modalités de candidature et d'examen des dossiers et les dates de la campagne de promotion interne.

OBJECTIFS

Les lignes directrices de gestion visent à développer les leviers managériaux pour une fonction publique plus réactive, attractive et efficace, répondre à certains besoins de recrutement, favoriser l'évolution professionnelle en garantissant la transparence et l'équité de la promotion interne, faciliter la mobilité interne et l'accompagnement des transitions professionnelles pour garantir le maintien et le développement des compétences et enfin renforcer l'égalité professionnelle dans l'accès à des fonctions d'un niveau supérieur.

Les lignes directrices de gestion fixent des critères retenus pour l'examen des dossiers des fonctionnaires, proposés par leur autorité territoriale employeur à la promotion interne. Ces critères sont cotés, afin d'objectiver un maximum l'instruction et l'examen des dossiers. Le nombre de points de chaque dossier permettra d'établir un classement, qui définira les agents inscrits sur la liste d'aptitude, le 1^{er} dossier étant celui qui comptabilisera le plus de points.