



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.



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes

1 boulevard Louis Aragon 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

Service : Conseil Statutaire

Email : cs@cdg08.fr

Envoyé en préfecture le 12/06/2024

Reçu en préfecture le 12/06/2024

Publié le 12/06/2024

ID : 008-280800020-20240611-2024_CS_I23_MP-AR

S²LO

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

PROMOTION INTERNE

2024 - 2027

L'évaluation des dossiers est réalisée sur **80** points :

- la valeur professionnelle : 40 points
- les acquis de l'expérience professionnelle : 40 points

I. LA VALEUR PROFESSIONNELLE : 40 points

- **Évaluation de l'agent par l'autorité territoriale : 28 points**

a/ l'ordre de priorité par ordre décroissant selon le classement : 7 points

- le 1^{er} : 7 points
- le 2^{ème} : 5 points
- du 3^{ème} au 5^{ème} : 2 points
- au-delà : 0 point
- un seul candidat proposé : 7 points

b/ le rapport de l'autorité territoriale : 10 points

- Descriptif du poste actuel et nature des fonctions exercées : 2 points
- Responsabilités particulières assumées : 2 points
- Appréciation sur la manière de servir : 2 points
- Capacité à prendre en charge des responsabilités d'un niveau plus élevé (les responsabilités qui pourront être confiées devront être précisées) : 2 points
- Vœux de l'agent et appréciation de l'autorité territoriale lors de la dernière évaluation : 2 points

c/ l'entretien professionnel sur l'année N-1 et N-2 : 9 points

(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

La manière de servir est appréciée en fonction du nombre majoritaire de croix dans chaque colonne :

- Très satisfaisant : 9 points
- Satisfaisant : 6 points
- En voie d'acquisition : 1 point
- À améliorer : 0 point

Pour les agents intercommunaux, sera pris en compte l'entretien professionnel de la collectivité où l'agent effectue le plus grand nombre d'heures. En cas d'égalité, la collectivité qui l'a recruté en premier et ensuite, en fonction de la population de la collectivité (en se référant à l'INSEE pour l'année en cours).

Le dossier de proposition ne sera étudié qu'à la condition expresse qu'un entretien professionnel récent (N-1 ou N-2) ait été réalisé.

Par ailleurs, lorsque l'employeur ne peut présenter qu'une seule évaluation, celui-ci devra justifier l'absence de la seconde évaluation.

d/ les propositions motivées du chef de service : 2 points
(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

- Appréciation sur la manière de servir : 1 point (graduation en demi-point)
- Capacité à prendre plus de responsabilités : 1 point (graduation en demi-point)

En l'absence de chef de service, c'est la proposition motivée de l'autorité territoriale qui sera prise en compte.

- **Formation sur les 5 dernières années civiles : 12 points**

a/ par un organisme de formation (production obligatoire d'un numéro de déclaration d'activité) : 10 points

1 point par jour de formation (en présence ou à distance) en tenant compte des formations obligatoires, dans la limite de 10 points ; les stages MOOC sont pris en compte.

Les stages pour préparation aux concours/examens professionnels et les journées d'information ne sont pas pris en compte.

b/ préparation aux concours/examens professionnels échoués sur le grade demandé sur les 5 dernières années civiles : 2 points

Les 2 points ne sont attribués que si l'agent a suivi au minimum 2 jours de préparation pour les épreuves d'admissibilité ou d'admission.

Les tests pour suivre la préparation aux concours/examens professionnels et les modules optionnels ne sont pas comptabilisés.

Une seule période de préparation aux concours/examens professionnels sera prise en compte.

La date de référence est la date de début de la préparation, soit le 1^{er} jour de préparation (hors test).

II. LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : 40 points

- **Diplômes initiaux ou obtenus au cours de la carrière : 3 points**
(Article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019)

a/ pour la promotion interne de catégorie A :

- Diplôme homologué niveau 5 ou supérieur (ancien niveau III) : 3 points
- Diplôme homologué niveau 4 ou supérieur (ancien niveau IV) : 2 points
- Diplôme inférieur au niveau 4 : 0 point

b/ pour la promotion interne de catégorie B :

- Diplôme homologué niveau 4 ou supérieur (ancien niveau IV) : 3 points
- Diplôme homologué niveau 3 ou supérieur (ancien niveau V) : 2 points
- Absence de diplôme ou diplôme de niveau inférieur : 0 point

c/ pour la promotion interne de catégorie C :

- Diplôme homologué niveau 3 ou supérieur (ancien niveau V) : 3 points
- Absence de diplôme : 0 point

- **Validation des Acquis de l'Expérience : 3 points**

- V.A.E. sanctionnée par l'obtention d'un diplôme : 3 points
- V.A.E. partielle : 1 point

- **Expérience professionnelle publique et privée au 31 décembre de l'année précédente : 5 points**

- A partir de 30 ans : 5 points
- A partir de 24 ans : 4 points
- A partir de 18 ans : 3 points
- A partir de 12 ans : 2 points
- A partir de 6 ans : 1 point

- **Mobilité : 1 point**

Mutation interne (matérialisée par un arrêté) ou externe au cours de la carrière.
 Les simples changements de poste ne sont pas comptabilisés.

- **Admissibilité aux épreuves d'accès au grade demandé au concours de la carrière : 5 points**

- Par concours : 5 points
- Par promotion interne suite à examen professionnel : 2 points

- **Évolution de carrière dans le cadre d'emplois actuel ou équivalent : 8 points**

- 3 ou + concours et/ou examens professionnels : 8 points
- 2 concours et/ou examens professionnels : 7 points
- 1 concours : 5 points
- 1 examen professionnel : 3 points

- **Prise en compte du grade détenu : 5 points**

- Dernier grade du cadre d'emplois ou grade unique : 5 points
- Grade intermédiaire : 3 points
- Grade initial : 1 point

- **Position hiérarchique : 5 points**

Joindre l'organigramme de la structure et les fiches de poste actuelle et future de l'agent.

a/ Pour la promotion interne de catégorie A :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale, directeur d'une structure autonome (type CCAS), responsable d'un établissement ou service administratif, technique, social, culturel, sportif : 5 points
- Missions d'expertise : 5 points
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

b/ Pour la promotion interne de catégorie B :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale ou administrative, responsable d'un établissement, d'un service administratif, technique, social, sportif, culturel : 5 points
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

c/ Pour la promotion interne de catégorie C :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale, responsable d'un service : 5 points
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

- **Encadrement direct et évaluation sur les 5 dernières années**

- de 1 à 6 agents : 2 points (dont 1 point pour l'évaluation et 1 point pour l'encadrement)
- de 7 à 20 agents : 3 points (dont 1 point pour l'évaluation et 2 points pour l'encadrement)
- à partir de 21 agents et + : 4 points (dont 1 point pour l'évaluation et 3 points pour l'encadrement)

Prise en compte de tous les types d'encadrement sauf interim inférieur à 3 mois.

- **Exercice d'un mandat syndical : 1 point**

(Article L. 212-7 du code général de la fonction publique)

CRITÈRE FINAL D'APPRÉCIATION DU DOSSIER :

(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

Sera prise en compte, pour les candidats dont le mérite est jugé égal, l'ancienneté dans le grade.

Textes :

Article L. 523-1 du code général de la fonction publique :

Afin de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent, outre l'accès par concours interne, une proportion de postes qui peuvent être proposés aux fonctionnaires ou aux agents des organisations internationales intergouvernementales pour une nomination suivant l'une des modalités ci-après :

1° Examen professionnel, donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;

2° Liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Les statuts particuliers peuvent prévoir l'application de ces deux modalités, sous réserve qu'elles bénéficient à des candidats placés dans des situations différentes.

Article L. 523-5 du code général de la fonction publique :

Sans préjudice des dispositions du 1° de l'article L. 451-9 et de l'article L. 261-2, les listes d'aptitude mentionnées à l'article L. 523-1 sont établies dans la fonction publique territoriale :

1° Par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion ;

2° Par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois relevant de sa

compétence, sur proposition de l'autorité territoriale. Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Ces listes ont une valeur nationale.

Le nombre de fonctionnaires territoriaux inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.

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 partitaires :

I- Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. -Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A 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 l'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 mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A 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.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux :

Pour l'établissement du tableau d'avancement prévu à l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et de la liste d'aptitude prévue à l'article 39 de cette même loi, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;

2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;

3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Article 2 décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles :

I. - Les certifications professionnelles classées selon la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées conformément au cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du code du travail selon la correspondance suivante :

<i>Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale</i>	<i>Cadre national des certifications professionnelles</i>
<i>Niveau V</i>	<i>Niveau 3</i>
<i>Niveau IV</i>	<i>Niveau 4</i>
<i>Niveau III</i>	<i>Niveau 5</i>
<i>Niveau II</i>	<i>Niveau 6</i>

II. - Sous réserve des dispositions prévues au IV de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 susvisée, les certifications professionnelles classées, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau I de la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées, au plus tard le 1er janvier 2020, au niveau 7 ou au niveau 8 mentionnés au III de l'article D. 6113-19 du code du travail.

Ce classement est effectué, au plus tard le 1er janvier 2020, par les ministères certificateurs pour les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés de droit au répertoire national des certifications professionnelles et par France compétences pour les titres à finalité professionnelle enregistrés sur demande au sein du même répertoire.

Article L. 212-7 du code général de la fonction publique :

Les compétences acquises par un agent public dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.