

ARRETE N° 2024-14

définissant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de Gestion de la FPT de l'Eure

**LE PRESIDENT DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE L'EURE (CDG27)**

VU :

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,
- 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, notamment ses articles 13 à 20,
- L'avis du Comité Technique du Centre de Gestion de la FPT de l'Eure dans sa séance du 17 mai 2022.
- La sollicitation pour avis des Comités Techniques des collectivités et EPCI affiliés au Centre de Gestion, de plus de 50 agents, le 19 mai 2022,

Considérant :

- L'introduction dans la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 d'un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 indiquant que le Président du Centre de Gestion définit des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI affiliés à titre obligatoire ou volontaire au centre de gestion,
- Que la rédaction de ces lignes directrices de gestion vise à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à inviter les employeurs publics à se projeter, formaliser et décliner en actions concrètes leur stratégie en matière de ressources humaines, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Que les modalités de mise en œuvre, définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoient que les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne visent en particulier :
 - ✓ 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,
 - ✓ Que 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,
 - ✓ 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,

- Qu'elles sont communiquées par voie numérique et le cas échéant par des collectivités et EPCI affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de Gestion de l'Eure et qu'elles s'appliqueront en vue des promotions internes et de l'élaboration des listes d'aptitudes, à compter du 1^{er} janvier 2023,
- Que ces lignes directrices de gestion peuvent être prises pour une durée de 6 ans maximum et qu'en ce qui concerne le Centre de Gestion de l'Eure, il est convenu de retenir **une durée de 6 ans**,
- Qu'elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité technique ou du comité social territorial à compter du 08/12/2022,
- Qu'un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion 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 et qu'il est présenté au comité social territorial compétent,
- La transmission du projet afférent, après avis de son propre comité technique ou comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés, employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité technique ou comité social territorial dans le délai de deux mois,
- Qu'à défaut de transmission d'avis au président du Centre de Gestion dans le délai imparti, les comités techniques ou les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable et qu'à l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

ARRETE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI, affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de gestion de la FPT de l'Eure, sont arrêtées conformément aux dispositions énoncées ci-avant et telles que développées en annexe 1.

Article 2 : La Directrice générale des services du Centre de Gestion de l'Eure est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet de l'Eure et affiché dans les locaux du Centre de Gestion.

Fait à Evreux, le 28 mars 2024.



Le Président

Pascal LEHONGRE

LE PRESIDENT

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
 - Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 Rouen, dans un délai de deux mois à compter de sa publicité
- Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Centre de Gestion de la FPT de l'Eure

Elaboration des
Lignes directrices
de gestion relatives à la
promotion interne des
agents des collectivités et
EPCI affiliés au CDG 27, à
titre obligatoire ou
volontaire.

Applicable aux promotions internes à compter du 1^{er} janvier 2023 et ce, pour 6 années (incluant, ce faisant, des modalités et délais d'instruction en 2022)

Critères des Lignes Directrices de Gestion de la promotion interne :

Le respect des critères statutaires d'accès à la promotion interne

- ✓ Conditions de grade,
- ✓ D'échelon et d'ancienneté,
- ✓ D'examen professionnel quand celui-ci est obligatoire
- ✓ Formation obligatoire en fonction des filières au minimum de 2 jours et 10 jours pour la filière police pour une période de 5 ans,
- ✓ Contrôlé par le service carrière du Centre de Gestion (CDG)
- ✓ En cas de non-respect de ces critères, les dossiers ne sont pas transmis à la commission d'étude des dossiers : rejet administratif.

Anonymisation du dossier (*aucune indication ni du nom, ni de la collectivité ou EPCI présentant le dossier ou dans le parcours professionnel de l'agent, ni âge*) : cela permet de fait d'assurer l'égalité Femme/Homme.

- ✓ Dossier mis à disposition sur la plateforme AGIRHE
- ✓ Remplissage par les collectivités ou EPCI, de façon anonyme
- ✓ Transmission de celui-ci accompagné des pièces justificatives au service carrière du Centre de Gestion de l'Eure, via la plateforme AGIRHE
- ✓ Respect d'un strict calendrier déterminé par le Centre de Gestion.

Commission d'étude des dossiers composée d'Elus du conseil d'administration du Centre de Gestion de l'Eure, désigné par arrêté du Président du Centre de Gestion.

La Commission se réunit chaque année, dans les locaux du Centre de gestion de l'Eure ou le cas échéant, en visio-conférence. Son secrétariat est assuré par la directrice générale des services du CDG27. La commission étudie l'ensemble des dossiers de promotion interne dans les grades des catégories A, B et C. Elle détermine, en début de séance, l'éventualité d'examen des choix allant au-delà des choix 1 des collectivités et EPCI¹, en prenant en compte le nombre de dossiers déposés, le nombre de postes ouverts à la promotion interne. Elle étudie l'ensemble des dossiers des grades en groupe supérieur et en groupe de base, en prenant en compte les spécificités des missions et compétences attendues de chaque cadre d'emplois et grade. Elle évalue chaque item, en prenant en compte l'ensemble des dossiers présentés.

Elle rend un avis consultatif, par la rédaction d'un procès-verbal, au Président du Centre de gestion sur les agents devant être inscrits sur la liste d'aptitude.

L'évaluation se fait selon 4 thèmes avec pondération des points :

1/Historique (10% des points) :

- ✓ Nombre de présentations du dossier : 5 points par présentation à compter de la seconde et au maxi 50 points

- ✓ L'agent qui n'a pas bénéficié de promotion interne ou de points,
- ✓ Pas de conséquence pour les agents ayant bénéficié de la maîtrise
- ✓ Évalué par le service Carrières du CDG 27

Envoyé en préfecture le 20/06/2024
 Reçu en préfecture le 20/06/2024
 Publié le
 ID : 027-282700020-20240620-AR2024014-AR

selection professionnelle : 50
 S²LO

2/Missions exercées sur le poste occupé par l'agent (40% des points) :

- ✓ **Importance des missions du grade visé exercées par l'agent** : entre 0 à 50 points, évaluée en prenant comme référence les missions statutaires du grade et ce qui est inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste
- ✓ **Encadrement direct ou indirect** : entre 0 à 10 points, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste et l'organigramme)
- ✓ **Niveau de responsabilité** : entre 0 et 15 points, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste et les évaluations annuelles)
- ✓ **Missions spécialisées dans un domaine/ Missions exercées dans plusieurs domaines** : entre 0 à 15 points pour chaque item, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste)
- ✓ **Conditions particulières d'exercices** : entre 0 et 10 points, ex : astreintes, horaires décalés, coupés, agents multi-employeurs, poste mutualisé (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste)

3/Compétences et Aptitudes de l'agent (25% des points) :

- ✓ **Compétences du grade visé** : entre 0 à 100 points (inscrit sur le dossier et vérifié sur les objectifs et transcription des conclusions des 2 dernières évaluations annuelles)
- ✓ **Capacités d'adaptation** : entre 0 à 10 points : il est demandé de décrire en quoi l'agent possède des capacités d'adaptation ? circonstances, actions ? (Texte libre)
- ✓ **Activités extérieures** : entre 0 à 10 points : décrire les autres activités professionnelles exercées par l'agent, 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, activités de formation. (Texte libre)
- ✓ **Parcours professionnel** : entre 0 à 15 points (déclaratif)

Ce parcours retrace les différents postes que l'agent a occupé **depuis le début de sa carrière** :
 Il doit respecter l'anonymat :

Date du dernier poste occupé du à

Intitulé du poste : **EMPLOI occupé et non pas le grade**, et ceci afin de pouvoir évaluer la multitude des postes occupés et des missions exercées

Sera indiqué mobilité interne à savoir un changement de poste mais au sein de la même collectivité, ou mobilité externe correspondant à un changement de poste et d'employeur.

Type d'employeur	Privé	Collectivité ou Epci < 10 agents	collectivité ou EPCI entre 10 à 20	collectivité ou EPCI entre 21 à 49	collectivité ou EPCI entre 50 à 100	collectivité ou EPCI > 100	Département	Région	FP Etat	FP Hospitalière
Cocher la case										

4/ Engagement pour progresser (25% des points) :

- ✓ **Réussite à un concours d'un niveau inférieur** : (25 points), montre la volonté de l'agent à agir sur sa carrière
- ✓ **Participation(s) à l'examen professionnel du grade visé par la promotion interne** : (5 points)
- ✓ **Réussite à l'examen professionnel du grade visé par la promotion interne** : (35 points) : si celui-ci permet des conditions d'ancienneté réduites pour accéder à ce cadre d'emplois et qu'il n'est pas obligatoire pour accéder au grade.
- ✓ **Participation(s) au concours du grade visé par la promotion interne** : (5 points)
- ✓ **Admissibilité audit concours** : 10 points pour 1 admissibilité et 15 points à partir de 2 admissibilités
- ✓ **Formations, colloques, réunions interprofessionnelles** des 5 dernières années : évaluées :
 - En quantitatif par le service Carrières du Centre de Gestion : 2 points entre 2 à 5 jours / 4 points entre 6 à 10 jours / 6 points au-delà de 10 jours
 - En qualitatif par les membres de la commission ad hoc : possibilité d'appliquer un coefficient multiplicateur de 1 à 5 selon la nature, qualité, niveau d'expertise et technicité des dites formations.
- ✓ **Pièces justificatives** : attestations de formation, justificatifs de réussite au concours ou examen professionnel, attestation(s) de présence et/ou d'admissibilité, aux examens ou concours. **Sans pièce justificative, aucune prise en compte possible.**