



CDG
ALLIER

WEBINAIRE: PROMOTION INTERNE 2024

Lundi 17 juin à 10h30



SOMMAIRE

Propos introductif : Mme Fabienne VINCENT-CHAUMONT, Directrice générale des services du Centre de gestion de la FPT de l'Allier

1/ LES GENERALITES ET LES GRANDS PRINCIPES

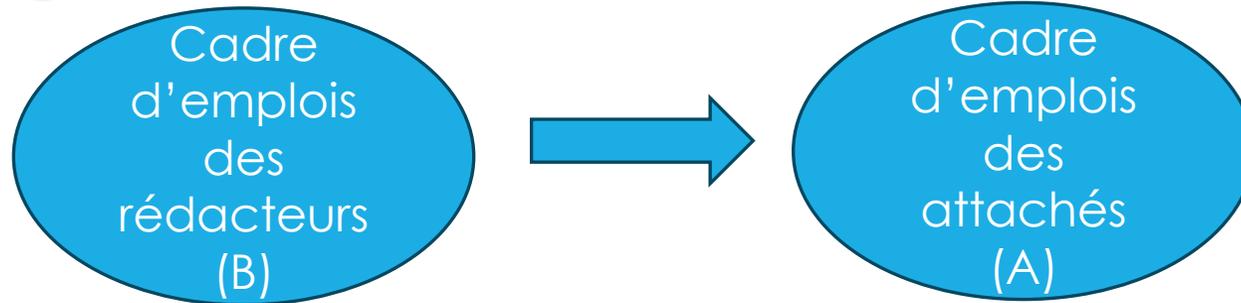
2/ L'ELABORATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE

3/ LISTE D'APTITUDE



1^{ère} partie:
Les généralités et les grands
principes relatifs à la
promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois ou de catégorie



Il s'agit d'un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires en activité ou en détachement

Chaque statut particulier fixe les conditions (soit après réussite à un examen professionnel soit au choix après appréciation de la valeur professionnelle des acquis de l'expérience professionnelle)

La promotion interne diffère de l'avancement de grade

L'avancement de grade s'effectue au sein du même cadre d'emplois

Exemple : cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

1^{er} grade : rédacteur

2^{ème} grade : rédacteur principal de 2^{ème} classe

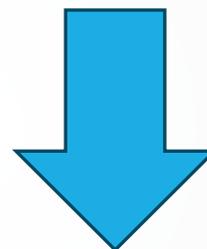
3^{ème} grade : rédacteur principal de 1^{ère} classe





L'élaboration des Lignes directrices de gestion

L'élaboration des Lignes directrices de gestion (LDG)



arrêtées par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial

Elles ont été modifiées en 2024 et l'arrêté du Président du CDG 03 est consultable en ligne :

<https://www.cdg03.fr/infos-pratiques/telechargements-documents-utiles-centre-gestion-allier/espace-telechargement-carrieres/>



L'élaboration des Lignes directrices de gestion par la collectivité

Si le Président du CDG est compétent pour définir les critères d'analyse des dossiers présentés au titre de la promotion interne, la collectivité ou l'établissement a l'obligation de rédiger ses propres lignes directrices de gestion.

Les Lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis soit du CST du CDG (pour les collectivités ou établissements de moins de 50 agents) soit du CST de la collectivité ou de l'établissement (si plus de 50 agents)



Pas d'inscription sur la liste
d'aptitude en l'absence
de L.D.G

Les grands principes

- Recrutement dans un nouveau cadre d'emplois sur proposition de l'autorité territoriale
- Par inscription sur une liste d'aptitude
- Pour les fonctionnaires titulaires
- Si les conditions statutaires sont remplies au 1^{er} janvier de l'année:
Définies dans les statuts particuliers, ancienneté dans le grade ou le cadre d'emplois, FCO de la police municipale, formation de professionnalisation et examen professionnel le cas échéant (mais qui ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude)

Et en tenant compte des **quotas**



Comment sont calculés les quotas ?

Le calcul des quotas est réalisé à partir des recrutements intervenus dans les collectivités et établissements affiliés par concours, mutation externe, par détachement, intégration directe ou titularisation prononcée au titre de l'article L 352-4 du CGFP (travailleur handicapé) hors ressort du CDG 03

Nouveauté 2024 (calcul au titre de la clause de sauvegarde): élargissement de l'assiette des recrutements aux agents contractuels sur emploi permanent en CDI (nommés au titre de l'article L 332-8 du CGFP)

Nominations prises en compte jusqu'au dernier moment avant établissement de la liste d'aptitude

Les règles de calcul

Avant le 01/01/2024:

Soit en application du quota défini par les statuts particuliers (1 nomination pour 3 recrutements)

Soit au titre de la clause de sauvegarde c'est-à-dire 5 % de l'effectif du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés

Depuis le 01/01/2024 : l'assouplissement des quotas

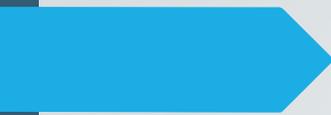
Soit en application du quota défini par les statuts particuliers (**1 nomination pour 2 recrutements**)

Soit au titre de la clause de sauvegarde c'est-à-dire **8 % de l'effectif du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés**

Comparatif nombre de postes ouverts

Exemple: cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

	Année 2023	Année 2024 (PROJECTION)
En fonction des recrutements	2 quotas	4 quotas
En fonctions des effectifs dans le cadre d'emplois	4 quotas	11 quotas



Dérogation

1 poste peut être ouvert à la promotion interne si:

- absence de liste d'aptitude depuis 2 ans (**contre 4 ans auparavant**)
- au moins un recrutement** recensé parmi les **collectivités et établissements affiliés**



Exception aux quotas

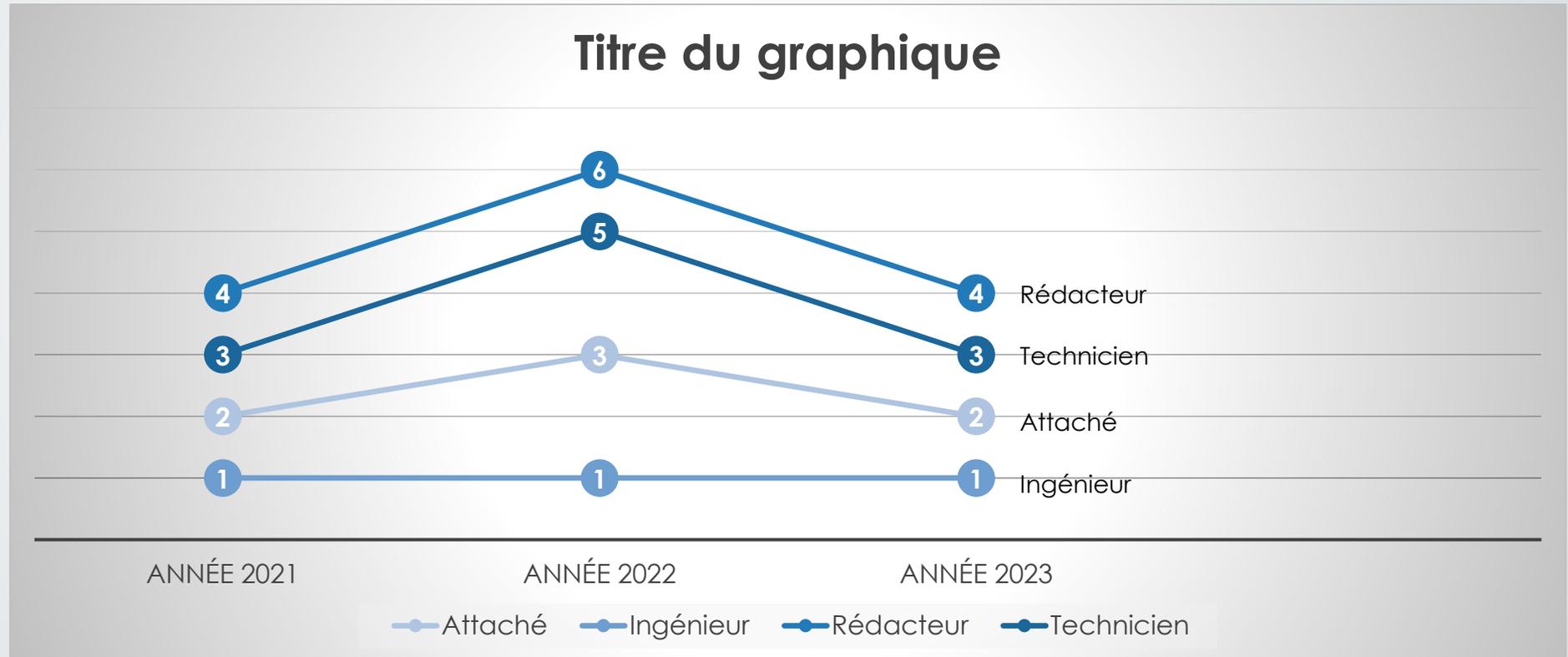
Il n'existe pas de quotas pour une des voies d'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise : il s'agit de la voie par l'ancienneté.

Quota commun : L'accès au cadre d'emplois de catégorie B relevant du NES est possible sur le 1^{er} grade ou le 2^{ème} grade (sauf pour les chefs de service de police municipale). En l'absence de disposition, il appartient au Président du Centre de Gestion de fixer la répartition des promotions possibles entre les deux grades d'accès.

Répartition des dossiers et quotas 2023

Grade de promotion	Dossiers présentés	Agents remplissant les conditions	Agents ne remplissant pas les conditions FPTLC	quotas
Catégorie C				
Agent de maîtrise (ancienneté)	31	25	6	pas de quota
Agent de maîtrise (examen)	12	10	2	1 pour 2
Catégorie B				
Rédacteur (examen)	11	6	5	4
Rédacteur (ancienneté)	71	63	8	
Rédacteur principal 2ème classe	0	0	0	
Technicien	36	31	4	3
Technicien principal 2ème classe	1	1	0	
Animateur	5	3	2	0
Assistant conservation	3	3	0	1
Assistant conservation principal 2ème classe	1	1	0	
Educateur des APS	0	0	0	1
Chef de service police municipale (ancienneté)	3	3	0	0
Catégorie A				
Attaché	25	25	0	2
Ingénieur	10	8	2	1
Ingénieur (avec examen)	2	2	0	
Conseiller des APS	1	1	0	1
Conseiller socio-éducatif	1	1	0	1
Attaché de conservation du patrimoine	1	1	0	1
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	2
Directeur des Ets d'enseignement artistique	1	0	1	0

Evolution du nombre de postes ouverts pour les sessions 2021 à 2023





Point actualité : promotion interne des secrétaires généraux de mairie

1^{er} dispositif dérogatoire non pérenne (**jusqu'au 31/12/2027**) : « **plan de requalification** » **SANS QUOTAS**

- Fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie
- et
- Fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement

EN ATTENTE DES DECRETS D'APPLICATION : conditions d'ancienneté



Point actualité : promotion interne des secrétaires généraux de mairie

2^{ème} dispositif dérogatoire (pérenne) : « formation qualifiante »

Fonctionnaires relevant des grades d'avancement

Et

Examen professionnel sanctionné par une formation qualifiante

EN ATTENTE DES DECRETS SUR:

- Les modalités de la formation qualifiante et par conséquent de l'examen professionnel
- L'ancienneté dans l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie

Calendrier

Dates	Evènements/observations
Du lundi 29 avril au dimanche 30 juin 2024	Date de retrait des dossiers de promotion interne Demande sous format papier auprès du service carrières (promotion-interne@cdg03.fr), et à retourner par voie postale avant le 30 juin 2024 Aucun dossier ne sera accepté au-delà de cette date, le cachet de la poste faisant foi.
Du 1 ^{er} juillet au 13 septembre 2024	Instruction <u>des dossiers au fil de l'eau</u> par le Pôle Carrières
Fin septembre 2024 OU Mi-octobre 2024	Réunion d'arbitrage
Mi- octobre 2024 OU Fin octobre 2024	Etablissement de la liste d'aptitude pour les agents retenus au titre de la promotion interne



2^{ème} partie:

L'ELABORATION DES DOSSIERS DE
PROMOTION INTERNE

Evolution des dossiers de promotion interne déposés

Chaque année le CDG 03 organise une promotion interne pour les trois catégories hiérarchiques : A, B et C dont relèvent les cadres d'emplois.

Catégorie	Nombre dossiers en 2023	Nombre dossiers en 2022	Nombre dossiers en 2021
A	41	44	45
B	131	117	131
C	43	46	30
TOTAL	215	207	206



Conditions statutaires

1/ Les conditions statutaires sont propres à chaque cadre d'emplois

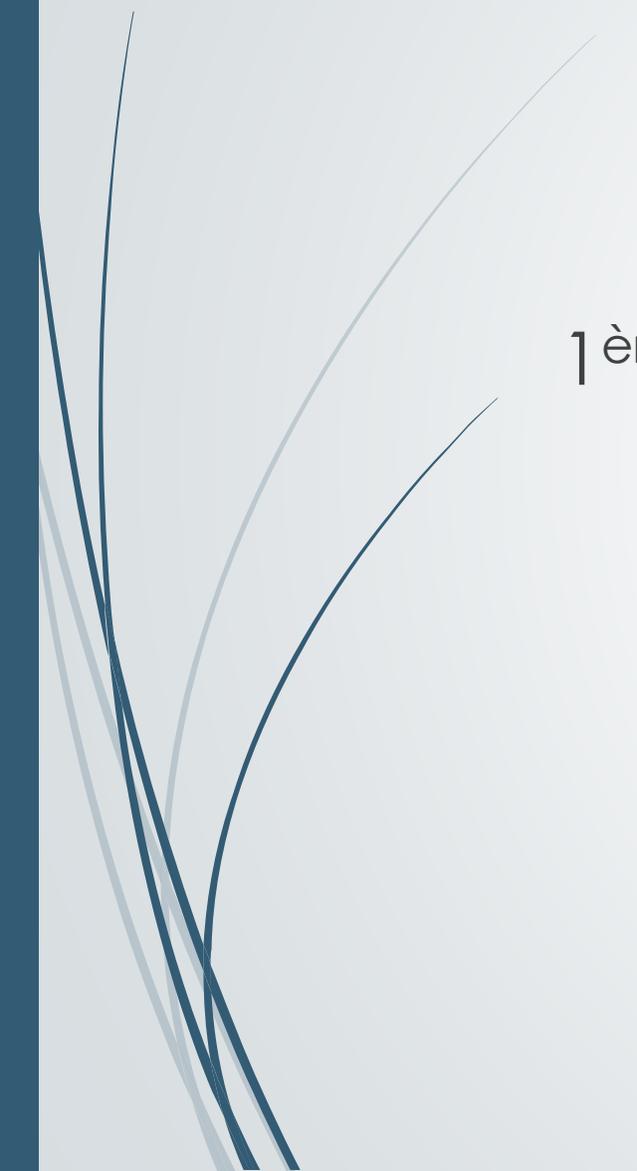
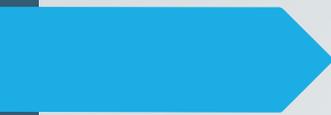
Et

2/ Avoir satisfait aux obligations de formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours par période de 5 ans – décret n°2008-512 du 29 mai 2008) dans le dernier cadre d'emplois

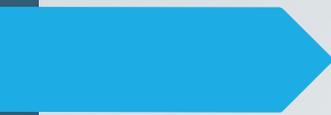
Formations effectuées au CNFPT

Possibilité de dispense totale ou partielle auprès du CNFPT (sauf pour la police municipale)

A NOTER : la dispense ne donne pas forcément les conditions. Il convient de vérifier que la dispense permet à l'agent de remplir effectivement son obligation de formation de professionnalisation (2 jours par période de 5 ans)



1^{ère} sous partie: les conditions statutaires



CATEGORIE C : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE D'AGENT DE MAITRISE AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

1/SANS EXAMEN PROFESSIONNEL:

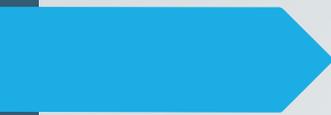
Adjoint techniques territoriaux **principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classe** , les **adjoints techniques principaux des établissements d'enseignement et les ATSEM**

Comptant **au moins 9 ans de services effectifs** dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques **ou dans le cadre d'emplois des ATSEM**

2/AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

Adjoint techniques territoriaux (TOUS GRADES)

Comptant **au moins 7 ans de services effectifs** dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou le cadre d'emplois des ATSEM et admis à un **examen professionnel** organisé par les Centres de Gestion



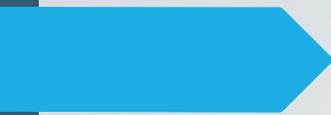
CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU
GRADE DE TECHNICIEN
AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

1/Agent appartenant au cadre d'emplois des agents de maîtrise

Comptant **8 ans de services effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques**

2/Adjoint technique principal de 1^{ère} classe titulaire ou adjoint technique principal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement titulaire

Comptant **10 ans de services effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques**



CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

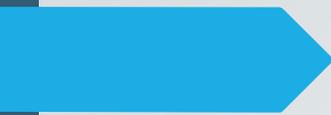
AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

1/Agent appartenant au cadre d'emplois des agents de maitrise

Comptant **8 ans de services effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques**

2/Adjoint technique principal de 2ème classe ou principal de 1ère classe titulaire ou adjoint technique principal de 2ème classe ou principal de 1ère classe des établissements d'enseignement titulaire

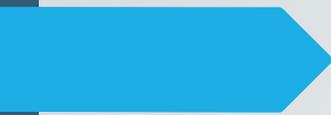
Comptant **10 ans de services publics effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques**



CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE DE
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES
AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe ou principal de 1ère
classe titulaire

Comptant **10 ans de services publics effectifs** en position d'activité ou
de détachement **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial**
dans un cadre d'emplois à caractère culturel

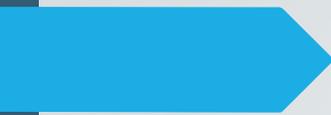


CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE DE ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe ou principal de 1ère classe titulaire

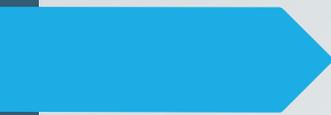
Comptant **12 ans de services publics effectifs** en position d'activité ou de détachement **DONT 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel**



CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE
D'ANIMATEUR AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe ou principal de 1^{ère} classe titulaire

Comptant **10 ans de services effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'état **DONT 5 ans dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**



CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE
D'ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE AU TITRE DE LA PROMOTION
INTERNE POUR L'ANNEE 2024

AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe ou principal de 1^{ère} classe
titulaire

Comptant **12 ans de services effectifs** en position d'activité ou de
détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'état
**DONT 5 ans dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux
d'animation**

CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE DE REDACTEUR AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

1/ Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe titulaire

Comptant **10 ans de services publics effectifs DONT 5 ans dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux** en activité ou en détachement

2/ Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ou principal de 1^{ère} classe titulaire

Comptant **8 ans de services publics effectifs DONT 4 ans au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants**

3/ Fonctionnaires de catégorie C lauréats de l'examen professionnel d'accès par promotion interne à l'ancien cadre d'emplois des rédacteurs (décret n°95-25 du 10 janvier 1995)



CATEGORIE B : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE DE
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE AU TITRE DE LA PROMOTION
INTERNE POUR L'ANNEE 2024

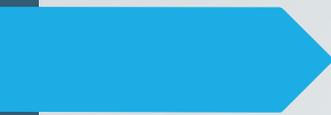
AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

1/Adjoint administratif principal de 2ème classe ou principal de 1ère classe titulaire

Comptant **12 ans de services publics effectifs DONT 5 ans dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux** en activité ou en détachement

2/Adjoint administratif principal de 2ème classe ou principal de 1ère classe titulaire

Comptant **10 ans de services publics effectifs DONT 4 ans au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants**



CATEGORIE A : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE D'ATTACHE AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

1/Fonctionnaires territoriaux

Compter plus **de 5 ans de services effectifs** en qualité de fonctionnaire territorial de **catégorie B** en position d'activité ou de détachement.

2/Fonctionnaires territoriaux de **catégorie B** qui ont exercé des fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants

Compter 2 ans au moins d'exercice des fonctions de DGS

3/Fonctionnaires territoriaux de **catégorie A** appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie

Compter 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

CATEGORIE A : ETUDE DES CONDITIONS POUR L'ACCES AU GRADE D'INGENIEUR AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE POUR L'ANNEE 2024

SANS EXAMEN PROFESSIONNEL

1/Techniciens principaux de 1re classe

Comptant au moins **8 ans de services effectifs** en qualité de technicien principal de 2e classe ou de 1re classe

AVEC EXAMEN PROFESSIONNEL

2/Agent appartenant au cadre d'emplois des **techniciens (tous grades)**

Comptant **8 ans de services effectifs** dans un cadre d'emplois technique de catégorie B.

3/Agent appartenant au cadre d'emplois des **techniciens (tous grades)**

Dirigeant depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques des communes ou des EPCI de moins de 20.000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux



2ème sous partie: les formations de professionnalisation

Exemple de calcul pour les périodes de professionnalisation

Un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe nommée stagiaire au 01/01/2010

Le déroulé des obligations de formation est calculé comme ci-dessous:

Date de nomination stagiaire + 2 ans (obligation de professionnalisation au 1^{er} emploi soit période courant jusqu'au 01/01/2012

Périodes de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours sur 5 ans)

Soit 01/01/2012 + 5 ans = 01/01/2017

Soit 01/01/2017 + 5 ans = 01/01/2022 - **dernière période révolue (2 jours)**

Soit 01/01/2022 + 5 ans = 01/01/2027 - **période en cours (2 jours)**

ANNEXE 3

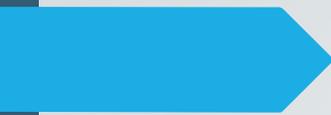


FORMATIONS OBLIGATOIRES : ANNEXE 3

Annexe qui permet au CDG de vérifier les formations obligatoires et notamment la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

Transmettre obligatoirement les attestations de formations fournies par le CNFPT uniquement

Si l'agent a suivi une formation ou des formations liées aux fonctions exercées avec un autre organisme de formation, l'employeur public peut solliciter une dispense auprès du CNFPT afin que l'agent remplisse ses obligations de formation (rappel 2 jours par période de 5 ans)



3^{ème} sous partie : la constitution du dossier de promotion interne



Les pièces justificatives à présenter avec le dossier de promotion interne

Le dossier de promotion interne est présenté avec :

- les formations de professionnalisation
- la fiche de poste
- l'organigramme
- les deux derniers comptes rendus d'entretien professionnel
- les pièces énoncées dans les annexes (téléchargeable sur le site internet – espace téléchargement – Pôle carrières) :

Par exemple pour le forfait services contractuels, transmettre les contrats de droit public ou privé (si mission de service public) avant la nomination fonctionnaire.



la collectivité ou l'établissement dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande de transmission de tout document manquant

La cotation des dossiers de promotion interne

Barème A

CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT				PARTIE RESERVEE CDG03			
A- CRITERES LIES A L'AGENT	Points maximum	BAREME CATEGORIE A		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Respect des délais – Procédures – Connaissances Professionnelles	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				
Dynamisme – Initiative – Adaptation au changement	5	très satisfaisant	5				
		satisfaisant	4				
		partiellement satisfaisant	3				
Sens du Service Public et des relations humaines, qualité du travail rendu	5	très satisfaisant	5				
		satisfaisant	4				
		partiellement satisfaisant	3				

Barème A

		1 point par an dans la limite de 8 ans au 1 ^{er} Janvier				
Exercice de responsabilités d'un niveau supérieur au grade détenu	8	7 à 8 ans	8			
		6 à 7 ans	7			
		5 à 6 ans	6			
		4 à 5 ans	5			
		3 à 4 ans	4			
		2 à 3 ans	3			
		1 à 2 ans	2			
		0 à 1 an	1			
Aptitudes et volonté à exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé	6	très satisfaisant	6			
		satisfaisant	4			
		partiellement satisfaisant	2			
SOUS-TOTAL 1		28 points maxi				

Barème A

B- CRITERES LIES AU POSTE OCCUPE AU 1^{ER} JANVIER DE L'ANNEE EN COURS	Points maximum	BAREME CATEGORIE A		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
RESPONSABILITE							
Orientation - Contrôle			4				
Mission d'expertise - Conseil			3				
Mission de conduite de projet – Animation de l'équipe			3				
SOUS-TOTAL 2	10 points maxi						

Barème A

C- ENCADREMENT OU MISSIONS	Points maximum	BAREME CATEGORIE A		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Position hiérarchique (Fonctions occupées)	5	Directeur/Directrice rattaché(e) directement à l'autorité territoriale dans collectivité	5				
		Directeur/Directrice et responsable de service non rattachés directement à l'autorité territoriale et secrétaire général de mairie dans les collectivités de + de 3 500 habitants	4				
		Responsable de service et secrétaire général de mairie dans les collectivités de - de 3 500 habitants et responsable d'unité	3				
		Chargé(e) de mission	2				

Barème A

Encadrement (Responsabilité de Personnel)	14	Plus de 50 agents	14				
		Entre 30 et 49 agents	10				
		Entre 15 et 29 agents	8				
		Entre 6 et 14 agents	6				
		Entre 1 et 5 agents	4				
Décharges diverses (voir notice)	5	1 point par an dans la limite de 5 points					
SOUS-TOTAL 3		24 points maxi					
TOTAL CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT (1 + 2 + 3)		62 points maxi					



DECHARGES DIVERSES : ANNEXE 1

Est pris en compte SUR LES 5 DERNIERES ANNEES (soit 2019-2023) :

- les mandats aux instances paritaires (CAP, CST et formation spécialisée, CCP,...)
- un mandat aux Comités des œuvres sociales (COS) ou correspondant CNAS
- assistants de prévention
- un mandat d' élu local

Comptabilisation en année entière de mandat

En cas de cumul de 2 mandats, on ne comptabilise qu'un point

Barème A

CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE				PARTIE RESERVEE CDG03			
C- CRITERES LIES A L'EXPERIENCE	Points maximum	BAREME CATEGORIE A		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Nombre de jours de formation suivis (<i>durant les 5 dernières années qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année en cours</i>)	6	+ de 10	6				
		6 à 10 inclus	4				
		1 à 5,5	2				
		- de 1	0				
SOUS-TOTAL 4		6 points maxi					
Concours							
Préparation complète au concours	3	Préparation complète au concours	3				
Présentation concours		1 point					
Admissibilité concours		4 points					
Total préparation/présentation concours		8 points maxi					
Examen professionnel (uniquement Ingénieur)							
Préparation complète à l'examen	3	Préparation complète à l'examen	3				
Présentation à l'examen		1 point					
Réussite à l'examen		10 points					
Total préparation/présentation examen		14 points maxi (ingénieur uniquement)					
SOUS-TOTAL 5 (concours/examen)		8 ou 14 points maxi (seul le sous-total le + favorable est conservé)					



FORMATIONS FACULTATIVES : ANNEXE 2

Sont pris en compte sur les 5 DERNIERES ANNEES (soit 2019-2023)

- formations de perfectionnement

- formations personnelles pour la réalisation d'un projet professionnel et personnel

- formations non liées à la fiche de poste

A noter que pour les formations en interne, ne sont prises en compte que les formations dispensées par un intervenant agréé (exemple agent ayant suivi la formation de formateur du CNFPT, etc,...)



CONCOURS/EXAMEN : ANNEXE 4

Il s'agit du concours ou de l'examen qui correspond **au grade de promotion**

Les préparations complètes aux concours et examens prises en comptes sont celles qui ont été effectuées au cours des 10 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année où est dressée la liste d'aptitude.

Documents à fournir: les attestations de suivi ou le cas échéant une facture

Barème A

Ancienneté dans la catégorie hiérarchique ou dans le cadre d'emplois actuel	4	Supérieure ou égale à 10 ans	4				
		Inférieure à 10 ans	2				
SOUS-TOTAL 6	4 points maxi						
Diversité du parcours (<i>cf précisions dans l'annexe 5</i>) <i>Possibilité de cumuler plusieurs changements pour un même motif (ex: 2 mutations avec 2 dates différentes durant la carrière de l'agent= 2 points)</i>	5 points maxi	Privé/Public	1				
		ET/OU entre FP	1				
		ET/OU entre collectivité et Ets public	1				
		ET/OU de changement de filière	1				
		ET/OU de poste au sein de la même structure	1				
SOUS-TOTAL 7	5 points maxi						
TOTAL CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (4 + 5 + 6 + 7)	23 ou 29 points maxi						



DIVERSITE DE PARCOURS : ANNEXE 5

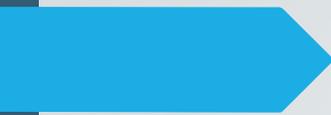
Prise en compte du parcours professionnel de l'agent qui comprend:

- le mobilité entre secteur privé et public
- entre fonctions publiques
- entres collectivité et établissements publics
- entre filières
- de poste au sein de la même structure

A noter que le CV ou une attestation sur l'honneur fait par l'agent ne peuvent pas être pris en compte

Barème A

CRITERE 3 : CRITERES LIES A L'ANCIENNETE					PARTIE RESERVEE CDG03		
D- ANCIENNETE	Points maximum	BAREME CATEGORIE A		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Ancienneté dans la fonction publique (0,5 point par année d'ancienneté – maxi 20 points)	20						
Forfait Services en qualité de contractuel de droit public OU privé (uniquement pour missions de service public) dans la FP	3	Plus de 10 ans	3				
		De 6 à 10 ans	2				
		De 1 à 5 ans	1				
		Moins d'1 an	0				
TOTAL CRITERE 3 : ANCIENNETE	23 points maxi						
TOTAL GENERAL (Total critères 1+2 +3)	108 ou 114 points maxi						



FORFAIT SERVICES DE CONTRACTUEL

Il s'agit de tous les services exercés sous le statut de contractuel pour un ou plusieurs employeur(s) public(s)

A fournir : tous les contrats de droits publics et tous les contrats de droits privés signés avec un employeur public

Barème B

CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT				PARTIE RESERVEE CDG03			
A- CRITERES LIES A L'AGENT	Points maximum	BAREME CATEGORIE B		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Respect des délais – Procédures – Connaissances Professionnelles	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				
Dynamisme – Initiative – Adaptation au changement	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				
Sens du Service Public et des relations humaines, qualité du travail rendu	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				

Barème B

		1 point par an dans la limite de 11 ans au 1 ^{er} Janvier				
Exercice de responsabilités d'un niveau supérieur au grade détenu	11	10 à 11 ans	11			
		9 à 10 ans	10			
		8 à 9 ans	9			
		7 à 8 ans	8			
		6 à 7 ans	7			
		5 à 6 ans	6			
		4 à 5 ans	5			
		3 à 4 ans	4			
		2 à 3 ans	3			
		1 à 2 ans	2			
		0 à 1 an	1			
Aptitudes et volonté à exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé	4	très satisfaisant	4			
		satisfaisant	3			
		partiellement satisfaisant	2			
SOUS-TOTAL 1		27 points maxi				

Barème B

B- CRITERES LIES AU POSTE OCCUPE AU 1 ^{ER} JANVIER DE L'ANNEE EN COURS	Points maximum	BAREME CATEGORIE B		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
RESPONSABILITE							
Contrôle - Conception			2				
Conseil – Assistance technique			2				
Mission de conduite de projet – Animation de l'équipe			3				
Mission d'instruction et de gestion de dossiers - Exécution			3				
SOUS-TOTAL 2	10 points maxi						

Barème B

C- ENCADREMENT OU MISSIONS	Points maximum	BAREME CATEGORIE B		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Position hiérarchique (Fonctions occupées)	6	Directeur (rattachement direct à l'autorité territoriale)	6				
		Adjoint direction <u>OU</u> Directeur (non rattaché à l'autorité territoriale)/Responsable de Service/Pôle <u>OU</u> Secrétaire de mairie	4				
		Resp unité <u>OU</u> équipe <u>OU</u> adjoint au chef de service	3				
		Chargé(e) de mission	2				
Encadrement (Responsabilité de Personnel)	4	Plus de 15 agents	4				
		Entre 6 et 15 agents	3				
		Entre 1 et 5 agents	2				
Décharges diverses (voir notice)	5	1 point par an dans la limite de 5 points					
SOUS-TOTAL 3		15 points maxi					
TOTAL CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT (1 + 2 + 3)		52 points maxi					

Barème B

CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE				PARTIE RESERVEE CDG03			
C- CRITERES LIES A L'EXPERIENCE	Points maximum	BAREME CATEGORIE B		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Nombre de jours de formation suivis <i>(durant les 5 dernières années qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année en cours)</i>	6	+ de 10	6				
		6 à 10 inclus	4				
		1 à 5,5	2				
		- de 1	0				
SOUS-TOTAL 4		6 points maxi					

Barème B

Concours							
Préparation complète au concours	2	Préparation complète au concours	2				
Présentation concours	1 point						
Admissibilité concours	4 points						
Total préparation/présentation concours	7 points maxi						
Examen professionnel							
Préparation complète à l'examen	2	Préparation complète à l'examen	2				
Présentation à l'examen	1 point						
Réussite à l'examen	8 points						
Total préparation/présentation examen	11 points maxi						
SOUS-TOTAL 5 (concours/examen)	18 points maxi						

Barème B

Ancienneté dans la catégorie hiérarchique ou dans le cadre d'emplois actuel	4	Supérieure ou égale à 10 ans	4				
		Inférieure à 10 ans	2				
SOUS-TOTAL 6	4 points maxi						
Diversité du parcours (<i>cf précisions dans l'annexe 5</i>) <i>Possibilité de cumuler plusieurs changements pour un même motif (ex : 2 mutations avec 2 dates différentes durant la carrière de l'agent= 2 points)</i>	5 points maxi	Privé/Public	1				
		ET/OU entre FP	1				
		ET/OU entre collectivité et Ets public	1				
		ET/OU de changement de filière	1				
		ET/OU de poste au sein de la même structure	1				
SOUS-TOTAL 7	5 points maxi						
TOTAL CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (4 + 5 + 6 + 7)	33 points maxi						

Barème B

CRITERE 3 : CRITERES LIES A L'ANCIENNETE				PARTIE RESERVEE CDG03			
D- ANCIENNETE	Points maximum	BAREME CATEGORIE B		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Ancienneté dans la fonction publique (0,5 point par année d'ancienneté – maxi 20 points)	20						
Forfait Services en qualité de contractuel de droit public OU privé (uniquement pour missions de service public) dans la FP	3	Plus de 10 ans	3				
		De 6 à 10 ans	2				
		De 1 à 5 ans	1				
		Moins d'1 an	0				
TOTAL CRITERE 3 : ANCIENNETE		23 points maxi					
TOTAL GENERAL (Total critères 1+2 +3)		108 points maxi					

Barème C

CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT				PARTIE RESERVEE CDG03			
A- CRITERES LIES A L'AGENT	Points maximum	BAREME CATEGORIE C		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Respect des délais – Procédures –Connaissances Professionnelles	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				
Dynamisme – Initiative – Adaptation au changement	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				
Sens du Service Public et des relations humaines, qualité du travail rendu	4	très satisfaisant	4				
		satisfaisant	3				
		partiellement satisfaisant	2				

Barème C

		1 point par an dans la limite de 11 ans au 1 ^{er} Janvier				
Exercice de responsabilités d'un niveau supérieur au grade détenu	11	10 à 11 ans	11			
		9 à 10 ans	10			
		8 à 9 ans	9			
		7 à 8 ans	8			
		6 à 7 ans	7			
		5 à 6 ans	6			
		4 à 5 ans	5			
		3 à 4 ans	4			
		2 à 3 ans	3			
		1 à 2 ans	2			
		0 à 1 an	1			
Aptitudes et volonté à exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé	4	très satisfaisant	4			
		satisfaisant	3			
		partiellement satisfaisant	2			
SOUS-TOTAL 1		27 points maxi				

Barème C

B- CRITERES LIES AU POSTE OCCUPE AU 1^{ER} JANVIER DE L'ANNEE EN COURS	Points maximum	BAREME CATEGORIE C		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
RESPONSABILITE							
Conception			2				
Assistance technique			2				
Animation de l'équipe			2				
Mission d'instruction et de gestion de dossiers - Exécution			4				
SOUS-TOTAL 2		10 points maxi					

Barème C

C- ENCADREMENT OU MISSIONS	Points maximum	BAREME CATEGORIE C		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Position hiérarchique (Fonctions occupées)	6	Chef de service <u>OU</u> chef de Pôle	6				
		Resp unité/équipe <u>OU</u> Adjoint au chef de service	3				
Encadrement (responsabilité du personnel)	4	Plus de 15 agents	4				
		Entre 6 et 15 agents	3				
		Entre 1 et 5 agents	2				
Décharges diverses (voir notice)	5	1 point par an dans la limite de 5 points					
SOUS-TOTAL 3		15 points maxi					
TOTAL CRITERE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT (1 + 2 + 3)		52 points maxi					

Barème C

CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE				PARTIE RESERVEE CDG03			
C- CRITERES LIES A L'EXPERIENCE	Points maximum	BAREME CATEGORIE C		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Nombre de jours de formation suivis <i>(durant les 5 dernières années qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année en cours)</i>	6	+ de 10	6				
		6 à 10 inclus	4				
		1 à 5,5	2				
		- de 1	0				
SOUS-TOTAL 4		6 points maxi					

Barème C

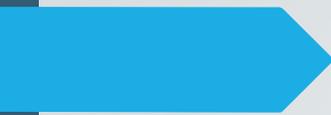
Concours							
Préparation complète au concours	2	Préparation complète au concours	2				
Présentation concours	1 point						
Admissibilité concours	4 points						
Total préparation/présentation concours	7 points maxi						
Examen professionnel							
Préparation complète à l'examen	2	Préparation complète à l'examen	2				
Présentation à l'examen	1 point						
Réussite à l'examen	8 points						
Total préparation/présentation examen	11 points maxi						
SOUS-TOTAL 5 (concours/examen)	18 points maxi						

Barème C

Ancienneté dans la catégorie hiérarchique ou dans le cadre d'emplois actuel	4	Supérieure ou égale à 10 ans	4				
		Inférieure à 10 ans	2				
SOUS-TOTAL 6	4 points maxi						
Diversité du parcours (cf précisions dans l'annexe 5) Possibilité de cumuler plusieurs changements pour un même motif (ex : 2 mutations avec 2 dates différentes durant la carrière de l'agent = 2 points)	5 points maxi	Privé/Public	1				
		ET/OU entre FP	1				
		ET/OU entre collectivité et Ets public	1				
		ET/OU de changement de filière	1				
		ET/OU de poste au sein de la même structure	1				
SOUS-TOTAL 7	5 points maxi						
TOTAL CRITERE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (4 + 5 + 6 + 7)	33 points maxi						

Barème C

CRITERE 3 : CRITERES LIES A L'ANCIENNETE				PARTIE RESERVEE CDG03			
D- ANCIENNETE	Points maximum	BAREME CATEGORIE C		Proposition employeur	1ère instruction	2ème instruction	Cotation définitive
Ancienneté dans la fonction publique (0,5 point par année d'ancienneté – maxi 20 points)	20						
Forfait Services en qualité de contractuel de droit public OU privé (uniquement pour missions de service public) dans la FP	3	Plus de 10 ans	3				
		De 6 à 10 ans	2				
		De 1 à 5 ans	1				
		Moins d'1 an	0				
TOTAL CRITERE 3 : ANCIENNETE		23 points maxi					
TOTAL GENERAL (Total critères 1+2 +3)		108 points maxi					



LES AGENTS INTERCOMMUNAUX

SITUATION DES AGENTS INTERCOMMUNAUX

Nouveauté 2024 : ANNEXE 7

Afin de simplifier la procédure et en l'absence de dispositions réglementaires relatives aux modalités de dépôt des dossiers de promotion interne des agents intercommunaux, nous recommandons le dépôt du dossier de promotion interne par la collectivité qui emploie l'agent pour le plus grand nombre d'heures.

En cas d'égalité de temps de travail, la collectivité qui a recruté en premier l'agent dépose le dossier.

SITUATION DES AGENTS INTERCOMMUNAUX

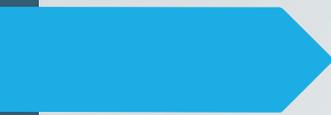
L'annexe 7 vise à recueillir l'avis du ou des autres employeurs conformément aux dispositions de **l'article 14 du décret n°91-298** qui dispose que :

« Les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne mentionnés à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. »

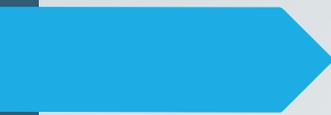


SITUATION DES AGENTS INTERCOMMUNAUX

« En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée. »



3^{ème} partie: les listes d'aptitude



Etablissement des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le Président du CDG 03.

Les agents sont inscrits sur la liste d'aptitude pour 2 ans, renouvelable deux fois pour un an. La demande de réinscription est présentée un mois avant la date d'inscription en cours. (article 24 du décret 2013-593 du 5 juillet 2013)

Pour pouvoir être nommé, la collectivité ou l'établissement public doit :

- créer l'emploi
- déclarer la vacance de l'emploi (Bourse de l'emploi)
- prendre arrêté de stage de 6 mois sauf pour l'accès au grade d'agent de maîtrise

A noter:

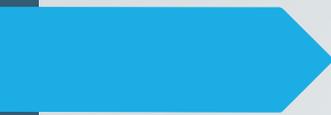
- pas de formation d'intégration
- classement selon les dispositions prévues par les statuts particuliers



Voies de recours pour les agents non retenus : article L 216-2 du CGFP

L'agent peut se faire assister par un représentant désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice des recours administratifs contre certaines décisions individuelles défavorables telles que la promotion interne

L'agent peut demander communication de éléments concernant sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion



Saisine du médiateur du CDG 03

Le médiateur est saisi, entre autres, des décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Le Pôle carrières reste à votre disposition:

Mme DORY Chantal, responsable du service carrières, instances paritaires et retraites

Mme DUCROT Laura, responsable du Pôle carrières

Mme MARTIN Emilie, gestionnaire carrières

Mme PRUGNAUD Cindy, gestionnaire carrières

Mme LAROSE Myriam, gestionnaire carrières