



PROMOTION INTERNE POUR L'ACCES A UN GRADE DE CATEGORIE B

NOTE EXPLICATIVE SUR LES CRITERES UTILISES

PREAMBULE

Les listes d'aptitude suite à promotion interne sont établies suite à présentation, par les employeurs, des agents qui remplissent les conditions statutaires requises pour accéder à cette promotion sur la base d'un dossier complet. A compter du 1^{er} janvier 2021, les promotions ne relèvent plus de la compétence des commissions administratives paritaires et, en contrepartie, des lignes directrices de gestion ont été adoptées par le Centre de gestion pour les collectivités affiliées.

Ces lignes directrices de gestion visent, en application du décret n° 2019-1265 l'article 19 du décret n° 2019-1265, à :

- 1° (...) « 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° (...) « 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 ».

Arrêtées le Par le président du centre de gestion, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne répondent à 3 objectifs :

1. formaliser les critères prenant en compte la valeur professionnelle et comparaison objective des mérites respectifs des agents
2. 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
3. assurer l'égalité de traitement des agents et transparence dans le processus d'établissement des listes d'aptitude

C'est dans ce cadre que s'inscrivent les critères retenus pour la constitution du dossier que l'autorité territoriale devra compléter pour présenter l'un de ses agents à la promotion interne.

Le nombre maximum de points pouvant être attribué est de 120.

Les critères devront être renseignés de la manière la plus exhaustive possible. Il est également demandé de joindre impérativement à l'appui du dossier de présentation, les pièces justificatives telles que recensées dans la « fiche de liaison ». A défaut de production de ces éléments, les points correspondants, conformément à l'article 10 du règlement promotion interne ne seront pas attribués lors de l'instruction.



**PROMOTION INTERNE
POUR L'ACCES A UN GRADE DE CATEGORIE B**

CRITERES LIES AUX ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (total: /65 pts)

CRITERES LIES AUX ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (TOTAL /32 pts)

➤ **Ancienneté de service dans la Fonction publique** : (Total /15 pts)

0.5 point par année de services effectifs accomplis dans la fonction publique (Territoriale, Etat, Hospitalière) en qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire ou non titulaire de droit public.

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit, 0.5 point par année de services publics effectifs accomplis dans la fonction publique (Territoriale, Etat, Hospitalière) en qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire ou non titulaire/contractuel de droit public.

Dans la limite de 15 points au total, soit 30 années. (Pas de proratisation selon le temps de travail de l'agent lorsque ce temps de travail est au moins égal à un mi-temps, comme prévu par les textes).

Le nombre d'années est arrondi à l'entier supérieur si la décimale est ≥ 5 , sinon à l'entier inférieur.

La comptabilisation des points, comme pour l'appréciation des conditions statutaires, sera réalisée à la date du 1^{er} janvier de l'année.

Les périodes passées en congé parental seront comptabilisées pour la totalité de leur durée, ce quelle que soit la date à laquelle ce congé a été octroyé, y compris s'il a été accordé antérieurement au 30/09/2012¹.

NB : les périodes ne donnant pas lieu à réalisation de services effectifs telles que disponibilité ... ne sont pas prises en compte et déduites du total des services publics à prendre en compte.

➤ **Ancienneté dans le cadre d'emplois actuels** : (Total /2 pts)

Il sera attribué :

2 points pour les agents ayant accédé à leur cadre d'emplois actuel par concours

1 point pour les agents ayant accédé à leur cadre d'emplois actuel suite à Promotion interne ou détachement

➤ **Distinction du grade détenu** (Total /2 pts)

Il sera attribué :

2 points pour un agent titulaire du dernier grade de son cadre d'emplois actuel

1 point pour un agent titulaire du grade intermédiaire

Pour l'accès au grade de technicien ou de technicien principal de 2^{ème} classe :

2 points pour un agent titulaire du grade d'agent de maîtrise principal

1,5 point pour un agent titulaire du grade d'agent de maîtrise ou adjoint technique principal de 1^{ère} classe

1 point pour un agent titulaire du grade adjoint technique principal de 2^{ème} classe

➤ **Mobilité** : (Total /3 pts)

Il sera attribué 1 point par mobilité (dans la limite de 3 points maximum) interne (au sein de la même collectivité) et/ou externe (entre collectivités territoriales ou entre fonctions publiques).

Les justificatifs de ces actions de mobilité devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

➤ **Expérience acquise dans le secteur privé en rapport avec l'emploi occupé et les missions futures de l'agent s'il était promu** (Total /8 pts)

- 0,2 point sera attribué par année d'exercice d'activités exercées en qualité de salarié ou d'indépendant, dans la limite maximale de 20 ans, quel que soit le niveau hiérarchique de ces activités. (pas de proratisation selon le temps de travail de l'agent).

Le nombre d'années est arrondi à l'entier supérieur si la décimale est ≥ 5 , sinon à l'entier inférieur.

La comptabilisation des points (4 points maximum) comme pour l'appréciation des conditions statutaires, sera réalisée à la date du 1^{er} janvier de l'année.

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

- 0.2 point sera attribué par année d'exercice d'activités exercées en qualité de salarié ou d'indépendant et de niveau au moins équivalent à la catégorie B, dans la limite de 20 ans.

Les activités privées et leur rapport avec l'emploi occupé seront appréciées au regard de la nomenclature INSEE des professions et catégories socio-professionnelles PCS – ESE 2017.

Pas de proratisation selon le temps de travail de l'agent

Le nombre d'années est arrondi à l'entier supérieur si la décimale est ≥ 5 , sinon à l'entier inférieur.

La comptabilisation des points (maximum 4 points) comme pour l'appréciation des conditions statutaires, sera réalisée à la date du 1^{er} janvier de l'année.

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

¹ Les périodes passées en congé de présence parentale ou de proche aidant sont assimilées à des services effectifs pris en compte en totalité



➔ Formateur /Examineur /Membre des instances exécutives d'un syndicat (Total/2 pts maximum)

1 point sera attribué aux agents ayant exercé des fonctions de formateur (Formations CNFPT, formations dispensées en intra ou formations dispensées dans le cadre des formations syndicales).

1 point pourra être attribué à l'agent ayant exercé, dans la limite des 5 dernières années, des fonctions, d'examineur/correcteur de concours de la Fonction publique. Ne seront pas pris en compte les activités de membres du jury au titre de leur mandat de représentant du personnel à la CAP.

Il est demandé de fournir les pièces justificatives suivantes : copie du contrat ou attestation de l'organisme formateur ou organisateur du concours, ou tout autre document attestant de l'activité de formateur/examineur exercée par l'intéressé.

1 point sera attribué aux agents étant ou ayant été, dans la limite des 5 dernières années, membres des instances exécutives d'un syndicat représenté, au niveau national, au CSFPT ou au CCFP. Pour justifier de la qualité de membre des instances exécutives, il est demandé de transmettre les pièces suivantes :

- copie des statuts du syndicat
- attestation de l'organisation syndicale concernée

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

CRITERES LIES A LA FORMATION (TOTAL /33 pts)

➔ Diplômes : (Total /9 pts)

Le maximum de points sera attribué à l'agent possédant des diplômes supérieurs au niveau de diplômes exigés pour l'accès sur concours au grade :

- Diplôme(s) > au niveau requis : 9 points
- Diplôme(s) = au niveau requis : 7 points
- Diplôme(s) < au niveau requis : 4 points

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

➔ Formation continue : (Total /6 pts)

Prise en considération de l'effort de formation accompli par l'agent dans la limite des 5 dernières années, hors formation d'intégration (qui ne sont pas prises en compte).

Ces formations pourront avoir été suivies en présentiel et/ou à distance

Les justificatifs devront être fournis (attestations de présence/de suivi délivrées par l'organisme formateur). A défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

Nombre de journées de formation professionnelle suivies :

- | | |
|--------------------|----------|
| - Aucune | 0 point |
| - De 1 à 5 jours | 1 point |
| - De 6 à 10 jours | 3 points |
| - Plus de 10 jours | 6 points |

➔ Concours et examens professionnels obtenus : (Total /14 points)

Prise en compte de la réussite à des concours et examens professionnels (toutes fonctions publiques confondues) en fonction du niveau :

- Admission (6 points maximum): 10 points maximum
 - 5 pts par admission à un concours de même catégorie ou même cadre d'emplois
 - 5 pts par admission à un examen professionnel de même catégorie ou même cadre d'emplois
- Admissibilité (4 points maximum)
 - 3 points par admissibilité au concours d'accès au grade considéré
 - 1 point par admissibilité à d'autres concours

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.

➔ Préparations aux concours et examens professionnels : (Total /4 pts)

Prise en compte des préparations aux concours et examens professionnels (toutes fonctions publiques confondues), suivies et terminées, en fonction du niveau :

- 3 points par préparation suivie pour l'accès au grade considéré
- 1 point pour les autres préparations

Les justificatifs devront être fournis ; à défaut, aucun point ne pourra être attribué à l'agent.



CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE (Total /55 pts)

CRITERES LIES A L'EXERCICE DES FONCTIONS (TOTAL /28 pts)

➔ Situation de l'agent dans l'organigramme : (Total /3 pts)

- 3 points sont attribués à un agent relevant du Niveau 1 c'est-à-dire qu'il remplit les fonctions de responsable administratif ou technique
- 2 points sont attribués aux agents de niveau 2 (personnes directement rattachées au niveau 1)
- 1 point est attribué aux agents de niveau 3 (personnes directement rattachées au niveau 2)
- 0,5 point sera attribués aux agents de niveau 4 (personnes directement rattachées au niveau 3)

Il est demandé aux collectivités de fournir un organigramme récent précisant la position hiérarchique précise occupée par l'agent ainsi que sa fiche de poste.

➔ Les responsabilités assurées : (Total /16 pts)

Seront attribués les points suivants en fonction de la **mission principale de l'agent** (un seul choix possible) :

- Direction 16 pts (Direction d'un service, Responsable d'une équipe)
- Expertise 14 pts
- Contrôle : 12 pts
- Gestion : 10 pts Si oui, indiquer, le budget géré :
- Instruction : 8 pts

Attention : si plusieurs cases sont cochées, aucun point ne sera attribué

➔ L'encadrement direct : (Total /8 pts)

- En fonction du nombre d'agents encadrés, des points seront attribués comme suit :
 - Si l'agent encadre plus de 10 agents : 8 pts
 - Si l'agent encadre de 5 à 10 agents : 6 pts
 - Si l'agent encadre de 1 à 4 agents : 4 pts
 - Pas d'encadrement : 0 pt

➔ Polyvalence et variété des fonctions assumées : (Total /1 pt)

Un point est accordé lorsque l'autorité territoriale fera la preuve d'une polyvalence de l'agent dans les fonctions occupées

CRITERES LIES A L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE PAR L'EMPLOYEUR (/27 pts)

➔ Aptitude à exercer des fonctions et responsabilités de niveau supérieur : (Total /8pts)

Parce que la promotion interne permet l'accès à un cadre d'emploi et à une catégorie hiérarchique supérieurs, 8 points au maximum seront attribués en fonction de l'appréciation que porte l'autorité territoriale sur les capacités de l'agent à exercer des missions d'un niveau supérieur :

- 8 points pour « très bonne aptitude »
- 6 points pour « bonne aptitude »
- 4 points pour « moyenne aptitude »
- 2 points pour « passable »

➔ Nombre de présentation à la promotion interne, pour l'accès au grade considéré : (Total /3 pts)

0,5 point par présentation, dans la limite de 3 points.

➔ Barème d'évaluation (Total /16 pts)

Ce barème prend en compte les critères d'appréciation devant être évalués lors de l'entretien professionnel, en application du Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Seront attribués :

- 1 point par sous-critère recevant l'appréciation « Très satisfaisant »
- 0,50 point par sous-critère recevant l'appréciation « Satisfaisant »
- 0,25 point par sous-critère recevant l'appréciation « Moyen »
- 0 point par sous-critère recevant l'appréciation « Insuffisant »
- 0 point par sous-critère recevant l'appréciation « Sans objet »

Le sous-total des points, sur 32, sera divisé par 2 afin d'attribuer, au maximum, 16 points.

Il est demandé aux employeurs de transmettre, à l'appui du dossier, le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'agent concerné.



CRITÈRES APPLIQUÉS POUR L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE

RECAPITULATIF DES POINTS POUR ETABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE		
CATEGORIE B		
CRITERES	MODALITE DE PRISE EN COMPTE	MAXIMUM DE POINTS POUVANT ETRE ACQUIS
CRITERES LIES AUX ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (Sous total A)		65
CRITERES LIES à L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE		32
➡ Ancienneté dans la Fonction Publique Maximum 15 points	Services effectifs accomplis en qualité de non titulaire de droit public, de stagiaire et de titulaire dans la Fonction publique (toutes fonctions publiques confondues) 0.5 point par année dans la limite de 15 points (30 ans)	15
➡ Ancienneté dans le cadre Maximum 4 points	Accès au cadre d'emplois actuel : - par concours : 2 pts - par PI / détachement : 1 pt - par nomination directe : 0.5 pt	2
	Distinction du grade détenu : - dernier grade : 2 pts - grade intermédiaire : 1 pt ----- <u>Pour l'accès au grade de technicien ou de technicien principal de 2^{ème} classe :</u> - grade d'agent de maîtrise principal : 2 pts - grade d'agent de maîtrise ou adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe : 1 pt - grade d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} : 0.5 pt	2
➡ Mobilité au sein de la Fonction Publique Maximum 3 points	1pt/mobilité	3
➡ Expérience acquise hors fonction publique en rapport avec les fonctions occupées Maximum 8 points	- Total des activités salariées ou indépendantes (pas bénévolat) : 0.2 pt par année dans la limite de 20 ans Maximum : 4 pts	4
	- Total des activités salariées ou indépendantes de niveau au moins équivalent à la catégorie B : 0,2 pt par année dans la limite de 20 ans Maximum : 4 pts	4
➡ Formateur – Examinateur - Membre des instances exécutives d'un syndicat représenté au niveau national Maximum 2 points	- Formateur (Limite : 5ans) 1 pt - Examinateur et/ou correcteur de concours de la Fonction Publique (limite : 5 ans) 1 pt - Membre des instances exécutives d'un syndicat représenté au niveau national : 1 pt	2



CRITERES LIES A LA FORMATION		33
➡ Les diplômes Maximum 9 points	- Diplôme > au niveau requis : 9 pts - Diplôme = au niveau requis : 7 pts - Diplôme < au niveau requis : 4 pts	9
➡ La formation continue Maximum 6 points	Nombre de journées de formation professionnelle suivies : - de 1 à 5 jours : 1 pt - de 6 à 10 jours : 3 pts - plus de 10 jours : 6 pts Hors formation d'intégration dans la limite des 5 dernières années Maximum 6 points	6
➡ Concours et examens professionnels (Toutes fonctions publiques) Maximum 14 points	Obtention de concours : - concours de même catégorie ou de même cadre d'emplois : 5 pts - examen de même catégorie ou même cadre d'emplois : 5 pts - Concours de catégorie inférieure : 1 pt - Examen professionnel de catégorie inférieure : 0.5 pt Maximum 10 points	10
	Obtention d'admissibilité de concours : - admissibilité au concours d'accès au grade considéré : 3 pts - admissibilité autre concours : 1 pt Maximum 4 points	4
➡ Préparation concours et examen professionnel Maximum 4 points	Préparation pour accès au grade : 3 pts Autres préparations : 1 pt	4



CRITÈRES LIES À LA VALEUR PROFESSIONNELLE (Sous-total B)		55
CRITERES LIES À L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE		28
➡ Situation de l'agent dans l'organigramme Maximum 3 points	- Niveau 1 (DGS, secrétaire général ou secrétaire de mairie) : 3 pts - Niveau 2 (directement rattaché au niveau 1) : 2 pts - Niveau 3 (directement rattaché au niveau 2) : 1 pt - Niveau 4 (directement rattaché au niveau 3) : 0.5 pt	3
➡ Responsabilités assurées Maximum 16 points	- Direction : 16 pts (Direction d'un service) - Expertise : 14 pts - Contrôle : 12 pts - Gestion : 10 pts - Instruction : 8 pts	16
➡ Encadrement direct Maximum 8 points	Fonctions d'encadrement Nombre d'agents encadrés dans le service : - ≥ 10 agents : 8 pts - de 5 à 10 agents : 6 pts - de 1 à 4 agents : 4 pts - Pas d'encadrement : 0 pt	8
➡ Polyvalence (variété) des missions assurées Maximum 1 point	- Si OUI : 1 point - Si NON : pas de point	1

CRITERES LIES A L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT PAR L'EMPLOYEUR		27
➡ Appréciation par l'employeur de l'aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau plus élevé Maximum 8 points	- Très bonne : 8 points - Bonne : 6 points - Moyen : 4 points - Passable : 2 points	8
➡ Nombre de présentations valables retenues à la promotion interne. Maximum 3 points	- 0.5 point par présentation valable, dans la limite de 3 points	3
➡ Barème d'évaluation professionnelle Maximum 16 points <i>(en ajoutant les points obtenus à chaque rubrique et en les divisant par 2)</i>	- Très bon : 1 point - Bon : 0,5 point - A améliorer : 0,25 point - Non satisfaisant : 0 - Sans objet : 0	16
TOTAL		120