



Arrêté n°2023- 248
fixant les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne des
collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de la fonction
publique territoriale du Loiret

La Présidente du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret,

Vu l'article L.413-6 du code général de la fonction publique,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

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, notamment son article 16,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Loiret dans sa séance du 13 juin 2023,

Considérant que le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne a été établi par la Présidente du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Loiret après avis de son Comité Social Territorial et a été transmis aux collectivités et établissements de plus de 50 agents affiliés au Centre de Gestion le 14 juin 2023,

Considérant que chaque collectivité et établissement affilié, disposait d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour adresser à la Présidente du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Loiret, l'avis de son Comité Social Territorial ; ce délai ayant été reporté, compte tenu de la période estivale, au 30 septembre 2023.

Vu les avis des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents,

Considérant que les lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour l'établissement des listes d'aptitude de promotions internes établies par la Présidente du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Loiret,

Considérant qu'elles seront communiquées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen à l'ensemble des agents des collectivités affiliées et qu'elles s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 4 ans,

Considérant qu'elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du Comité Social Territorial,



Considérant que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel devant le Comité Social Territorial, sur la base des décisions individuelles prises durant l'année écoulée,

ARRÊTE

Article 1 :

Les lignes directrices de gestion du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Loiret en matière de promotions internes sont arrêtées conformément au document joint en annexe.

Article 2 :

Les lignes directrices de gestion prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 4 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité Social Territorial.

Article 3 :

La Directrice Générale des services est chargée de l'exécution du présent arrêté,

Article 4 :

Une ampliation sera adressée aux collectivités affiliées au Centre du Loiret qui seront chargées d'en assurer la publicité auprès de leurs agents.

Article 5 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Madame la Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret et/ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif d'Orléans, situé 28 rue de la Bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Madame la Présidente certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire du présent arrêté.

Fait à Orléans,

Le 26 OCT. 2023

La Présidente

Florence GALZIN





Lignes directrices de gestion pour la promotion interne des collectivités affiliées au Centre de Gestion du Loiret applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2027

Préambule

La promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires (titulaires ou agents détachés) territoriaux.

La promotion interne se traduit par :

- un changement de cadre d'emplois, et donc un changement de grade,
- un classement sur une échelle de rémunération supérieure,
- l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois.

Il s'agit d'une dérogation au principe du recrutement par concours posé par l'article L.523-1 du Code général de la fonction publique, qui permet ainsi **d'accéder à un cadre d'emplois supérieur**, sans passer de concours, par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel,
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, en tenant compte des lignes directrices de gestion.

L'article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux précise que pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- Des propositions motivées formulées par le chef de service. ;

Il précise également que 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.

S'agissant d'un mode d'accès dérogatoire au concours, tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne (se référer à chaque décret portant statut particulier du cadre d'emplois).

En outre, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par les textes, et ne doit représenter qu'une portion minimale des recrutements effectués au cours de l'année précédente.

Chaque statut particulier détermine les conditions permettant de prétendre à la promotion interne. Cependant, le seul fait de remplir les conditions statutaires ne donne pas droit à l'agent d'être promu par son employeur. Il doit **être proposé à la promotion par l'autorité territoriale, et inscrit sur la liste d'aptitude** établie au titre de la promotion interne.

En application de l'article L.523-5 du Code général de la fonction publique, la Présidente du Centre de Gestion du Loiret est compétente pour dresser les listes d'aptitudes au titre de la promotion interne pour

les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence sur proposition des autorités territoriales des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Les collectivités et établissements non affiliés gèrent quant à eux les promotions internes de leurs propres agents.

Pour les décisions individuelles relatives à la promotion interne qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2024, l'article L.523-1 du Code général de la fonction publique **oblige la Présidente du Centre de Gestion à établir les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne** dont elle devra tenir compte pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, sans renoncer pour autant à son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion, créées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont pour objet " *d'informer les agents des orientations et priorités de leur employeur, et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas* ".

Les lignes directrices de gestion sont élaborées dans le respect des dispositions des articles L.413-1, L.413-3, L.413-5 et L.413.6 du Code général de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Conformément à la réglementation, ces lignes directrices de gestion seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Les lignes directrices de gestion seront ainsi communiquées aux agents des collectivités et établissements affiliés par leur publication sur le site internet du CDG45, en partie « publique » et un affichage dans les locaux du CDG. Elles seront également transmises aux collectivités et établissements affiliés, pour qu'il en assure la communication auprès de leurs agents.

I. LES OBJECTIFS DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

Les lignes directrices de gestion déterminent les orientations générales de la politique de promotion interne mises en œuvre par la Présidente du CDG 45, ainsi que les modalités d'organisation retenues pour la gestion et l'examen des dossiers de promotion interne relevant de sa compétence. Elles constituent une source d'informations pour tous les employeurs publics affiliés au CDG45 et leurs agents.

La procédure doit obéir à un souci de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

II. CHAMP D'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

En application de l'article L.523-5 du Code général de la fonction publique, la Présidente de Centre de Gestion est compétente pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne relevant de sa compétence, pour les collectivités et établissements affiliés, en tenant compte des lignes directrices de gestion applicables à la promotion interne qu'elle aura élaborées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent donc **à l'ensemble des établissements affiliés au Centre de Gestion du Loiret, à titre obligatoire et volontaire.**

Elles seront applicables pour les promotions internes relevant de la compétence du CDG45, **qui prendront effet à compter du 1er janvier 2024** et seront prises en compte pour les inscriptions sur liste d'aptitude suite à promotion interne prononcées « au choix » ou suite à examen professionnel.

III. Durée de validité

Les lignes directrices de gestion sont établies **pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2024 (soit jusqu'au 31.12.2027).**

Néanmoins, elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (cf. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

IV. MODALITES GENERALES D'ORGANISATION DE LA GESTION DES PROMOTIONS INTERNES PAR LE CDG

A) Le lancement de la campagne

Sauf situation exceptionnelle, le Centre de Gestion du Loiret organise tous les ans une campagne de recensement des dossiers de candidatures à la promotion interne, en vue d'établir chaque année les listes d'aptitudes correspondant aux possibilités de nominations qu'il aura calculées et aux sollicitations des employeurs publics affiliés désireux de promouvoir leurs agents.

La campagne relative à la gestion des promotions internes est lancée par une information adressée à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ainsi que sur la page d'accueil du site internet accessible à tous.

Les dossiers de candidatures, à compléter et à retourner au Centre de Gestion sont mis à disposition des employeurs publics sur le site du CDG (www.cdg45).

S'agissant d'une procédure exceptionnelle et dérogatoire au concours, **il est fait le choix de ne pas transmettre aux collectivités et établissements publics locaux la liste des agents promouvables.**

Il appartient ainsi aux employeurs publics locaux désireux de valoriser leurs 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 disponibles sur le site internet du CDG45 et les services du CDG45 sont à la disposition des employeurs pour tout renseignement concernant les possibilités d'évolution de carrière de leurs agents (carrieres@cdg45.fr).

B) Le calcul et la communication des possibilités de nomination au titre de la promotion

Le calcul est effectué au regard des recrutements effectués dans le cadre d'emplois d'accueil (et non du grade) intervenus au niveau de l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion, dans le respect des conditions définies aux articles 30 et 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 et de chaque décret portant statut particulier.

Ce calcul des possibilités de nomination au titre de la promotion interne est réalisé par le CDG, tous les ans, le plus tard possible afin de pouvoir dégager un maximum de possibilités de nomination au regard des recrutements portés régulièrement à la connaissance du CDG par les collectivités et établissements affiliés. Il est donc impératif que les collectivités adressent sans délai les arrêtés de recrutement de leurs agents.

Ce calcul n'est donc pas nécessairement effectué lors du lancement de la campagne. Il peut être réalisé postérieurement, dans l'objectif de dégager un maximum de possibilités de nomination dans l'intérêt des agents territoriaux.

En tout état de cause, le résultat de ce calcul est communiqué dans la mesure du possible aux collectivités et établissements affiliés, avant l'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne.

Le pourcentage de la part représentative des hommes /femmes pour chaque grade ou cadre d'emplois d'accueil concerné sera indiqué dans la communication susvisée.

C) Le dépôt des candidatures par l'employeur principal

Un fonctionnaire ne peut bénéficier d'une promotion interne que s'il est proposé par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale doit tenir compte des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours qu'elle a elle-même préalablement établies, pour proposer au Centre de Gestion du Loiret ses candidats à la promotion interne pour l'année considérée. L'arrêté définissant les LDG doit être adressé au CDG en même temps que le dépôt des candidatures à la promotion interne. L'adoption des lignes directrices de gestion de l'Autorité territoriale est donc un **préalable obligatoire au dépôt d'un dossier de candidature à la promotion interne**.

Chaque employeur qui souhaite proposer des agents à la promotion interne, en vue de leur inscription sur la liste d'aptitude concernée, **doit télécharger et compléter un dossier de candidature**, disponible sur le site du CDG 45.

Le dépôt des candidatures à la promotion interne est **effectué par l'employeur principal de l'agent**, et non par l'agent.

Lorsque l'agent est intercommunal, c'est-à-dire employé par plusieurs employeurs publics sur le même grade, **le dossier de candidature doit de préférence être déposé par l'employeur principal au sens de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991** (celui pour lequel l'agent a la plus grande durée de service, et en cas de durée égale, par celui qui l'a recruté en premier). Cependant, le dossier doit être signé par chacun des autres employeurs publics afin de s'assurer qu'ils ont bien été consultés sur cette proposition de promotion. Si l'un d'entre eux n'y est pas favorable, il l'indique.

Le Centre de Gestion centralise la réception des différents dossiers de candidatures.

Il appartient aux collectivités et établissements employeurs de respecter la date limite de dépôt des dossiers de candidatures fixée par la Présidente du CDG 45 lors du lancement de la campagne relative à la promotion interne.

Compte tenu du nombre restreint de possibilités de nomination et du nombre potentiel important des candidats, la Présidente du Centre de Gestion veille à ce que les collectivités et établissements

employeurs respectent la date limite de dépôt des dossiers de candidatures qu'elle a fixée lors du lancement de la campagne relative à la promotion interne, **sous peine du non-examen des dossiers de candidatures arrivés hors délai.**

Le dépôt des candidatures à la promotion interne peut être effectué par tous moyens permettant d'attester de la date d'envoi du dossier au CDG (courrier, courriel).

D) Examen des dossiers par la Présidente du CDG

Tout en gardant le choix de la décision définitive, en sa qualité d'autorité, la Présidente du Centre de Gestion, pour éviter toute suspicion de favoritisme, est assistée lors de l'examen des dossiers à la promotion interne par les membres du « bureau » composés des vice-président(e)s. La Présidente du Centre de Gestion garde le choix de la décision définitive.

S'agissant d'une sélection sur dossier, il est essentiel que chaque employeur public attache une réelle importance à la constitution du dossier de candidature afin que ce dernier soit complété avec sérieux et de manière exhaustive.

L'examen des dossiers de candidatures à la promotion interne est réalisé, pour chaque cadre d'emplois, en fonction des critères définis par les lignes directrices de gestion.

Sous réserve d'une décision contraire de la Présidente du Centre de Gestion, les agents ayant le plus de points sont inscrits sur la liste d'aptitude, dans la limite du nombre de possibilités de nomination qui a été dégagé par le CDG pour la campagne concernée.

E) Etablissement des listes d'aptitude par la Présidente du CDG

Contrairement aux avancements de grade, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne sont dressées par arrêtés de la Présidente du Centre de Gestion (pour les collectivités affiliées) et transmises en Préfecture, à l'exception de l'accès aux grades d'administrateurs et d'ingénieurs en chef pour lesquels les listes d'aptitude sont dressées par le Président du CNFPT pour les collectivités affiliées et non affiliées.

L'inscription sur la liste d'aptitude a une valeur nationale et est valable 2 ans, renouvelable deux fois par période d'un an, sous réserve que l'agent intéressé fasse connaître un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

Passé le délai de 4 ans, si l'agent n'a pas été promu, il perdra le bénéfice de son inscription sur la liste d'aptitude.

Ces listes font l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, et sont mises en ligne sur le site du CDG, en partie publique.

Le CDG 45 informe, par ailleurs, et par courrier, les agents, inscrits ainsi que leurs employeurs.

L'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.

V- CONDITIONS D'EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURES A LA PROMOTION INTERNE

L'article L.523-5 du Code général de la fonction publique impose que le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts.

A) Examen préalable à la recevabilité des candidatures

1- Examen du respect du délai de transmission du dossier :

Seuls les dossiers **transmis** au CDG 45 **au plus tard à la date limite d'envoi fixée par la Présidente du Centre de Gestion** (cachet de la poste ou courriel faisant foi) sont examinés.

2 - Examen de la complétude du dossier

Seuls les dossiers correspondants aux dossiers à télécharger mis à disposition sur son site par le CDG sont examinés. Les dossiers « libres » ne sont pas examinés.

Les dossiers doivent être transmis au CDG 45 avant le terme de la date limite de transmission avec l'ensemble des pièces demandées en annexe au dossier.

L'analyse du dossier est effectuée en l'état du dossier transmis. La présidente se réserve cependant la possibilité de demander la copie des actes mentionnés dans le dossier et dont la copie aurait été omise (attestation de formation, organigramme...) et de se faire apporter par l'employeur toutes précisions qu'elle juge utile à l'examen du dossier.

Si l'absence d'une pièce conduit à ne pas pouvoir vérifier la recevabilité du dossier de candidature (attestations de formations obligatoires ou de dispense du CNFPT par exemple), le dossier est déclaré irrecevable.

Si une pièce ou une information manquante n'empêche pas l'étude du dossier, son examen est effectué au regard des seules informations transmises.

3 - Examen des agents intercommunaux

Lorsque le dossier remis concerne un agent intercommunal et qu'il ressort que tous les employeurs de l'agent ne sont pas favorables à la proposition de promotion interne, **le dossier n'est examiné que si** en application de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 **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.**

4 - Examen des conditions statutaires requises :

Les conditions réglementaires d'accès à la promotion interne sont fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois ouverts.

Tous les fonctionnaires territoriaux remplissant ces conditions peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire.

Cette inscription n'est cependant pas un droit lorsque l'agent remplit les conditions pour y prétendre.

Les conditions pour bénéficier d'une promotion interne sont fixées par chaque statut particulier.

Elles sont de deux ordres :

➤ Les conditions statutaires

Selon les statuts particuliers, les conditions statutaires de promotion interne sont en général à apprécier au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Elles ont généralement trait à la durée des services effectifs dans le grade, le cadre d'emplois ou la catégorie, à un niveau d'échelon, aux conditions d'emploi (fonctions occupées), ou à l'obtention d'un examen professionnel (qui peut être passé au plus tard dans l'année qui précède la date à laquelle l'agent doit remplir les conditions d'accès par voie de promotion interne). Il peut aussi s'agir de conditions liées à un seuil démographique (exemple pour conservateur du patrimoine, conservateur de bibliothèques, directeur de police municipale...)

➤ Les conditions de formation obligatoire

Depuis le 1er juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation durant l'intégralité de leur carrière (décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Les statuts particuliers prévoient notamment que l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne ne peut intervenir **que si l'agent a accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation, au vu des attestations délivrées par le CNFPT.**

Il est donc indispensable que les agents suivent les formations obligatoires pour bénéficier d'évolutions de carrière.

B) La répartition des possibilités de nomination entre deux grades

Il peut arriver que l'accès à la promotion interne dans un nouveau cadre d'emplois s'effectue dans 2 grades distincts (avec ou sans examen professionnel) pour un quota de nomination unique dans le cadre d'emplois.

Actuellement et sous réserve de modifications ultérieures, il en va ainsi pour l'ensemble des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire* de la catégorie B, les deux premiers grades du cadre d'emplois sont accessibles à la promotion interne soit par la voie du choix (1er grade), soit par la voie de l'examen professionnel (2ème grade).

Cependant, aucune disposition réglementaire n'a prévu un mode de répartition particulier du nombre de postes ouverts à la promotion interne calculé à l'échelle du cadre d'emplois entre le premier et le deuxième grade. Il appartient donc à l'autorité territoriale compétente pour établir les listes d'aptitude de promotion interne, de prévoir la répartition des postes entre les deux grades d'accès.

Pour effectuer cette répartition, la Présidente prend en compte le nombre de candidats présentes pour chacun des grades du cadre d'emplois considéré en fonction du nombre de promouvables de chaque cadre d'emplois.

* Les dispositions applicables à la catégorie B NES sont applicables aux cadres d'emplois suivants : **Rédacteur, Technicien, Animateur, Educateur APS, Assistant d'enseignement artistique, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.**

C) Sélection des candidats recevables par application des grandes orientations et des critères de valorisation des parcours

L'article L.523-5 du Code général de la fonction publique impose que le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude ne dépasse pas le nombre de postes ouverts.

➤ **Lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de possibilités de nomination ou lorsqu'il n'existe aucune limitation dans le nombre de possibilité de nomination au titre de la promotion interne**, la Présidente du CDG 45 s'engage à inscrire sur les listes d'aptitudes l'ensemble des candidats, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation obligatoire pour y prétendre.

➤ **Lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de possibilités de nomination**, il est procédé à une sélection des dossiers de candidatures au regard des critères de sélection retenus, en vue de déterminer les agents qui seront inscrits sur la liste d'aptitude de promotion concernée. Comme la loi l'y autorise, après avis du « bureau » du Centre de Gestion composé des vice-président(e)s, la présidente conserve toutefois pour la sélection des candidats, une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les candidats dont le mérite est jugé égal seront départagés par l'ancienneté dans le grade (cf. article 8 du décret n°2014-1526).

➤ **Lorsqu'aucune possibilité de nomination au titre de la promotion interne** ne s'est dégagée pour l'année de la campagne, les dossiers de candidatures reçus ne sont pas examinés. Ils ne sont pas conservés pour les années suivantes.

VI. ORIENTATIONS ET CRITERES RETENUS POUR LA SELECTION DES CANDIDATS A LA PROMOTION INTERNE

Les lignes directrices de gestion visent notamment à 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 L.2 du Code général de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Elles visent également à 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.

Le nombre de femmes et d'hommes promouvables est déterminé en fonction du % respectif de dossiers présentés de la même façon que l'on détermine le nombre de candidats de chaque sexe lors des élections professionnelles. Le résultat obtenu est une tendance à respecter. Il peut être corrigé par la Présidente lors de l'élaboration des listes pour tenir compte des critères mis en place.

Exemple :

6 postes à pourvoir / 39 dossiers présentés dont 32 femmes (82%) et 7 hommes (18%)
 $6 \times 82\% = 4.92$ soit une répartition possible de 4 F / 2 H ou 5 F / 1 H

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.

Les critères de sélection et leur pondération mis en œuvre par le CDG 45 diffèrent selon la catégorie du grade d'accueil et donc selon le niveau de poste et de responsabilités.

Un formulaire de proposition de promotion interne unique par catégorie hiérarchique est mis à disposition des collectivités.

A) Orientations et critères retenus pour prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie A

La catégorie A regroupe des fonctionnaires d'encadrement supérieur, de conception et de direction, et les « hauts » fonctionnaires.

Le recrutement s'effectue sur concours externe et interne. En ce qui concerne le concours externe, la possession d'un diplôme de niveau Bac +3 minimum est requis.

Le personnel de catégorie A représente actuellement environ 8% dans la fonction publique territoriale. Leur nombre tend à augmenter, notamment dans les collectivités de moyenne et grande taille.

La promotion interne à un grade de catégorie A doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions à responsabilité ou justifiant un poste de niveau de catégorie A, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Un nombre important de points est attribué au regard de la valeur professionnelle de l'agent (expertise particulière, qualités professionnelles), tout en tenant compte d'une part de la taille du service et du nombre d'agents encadrés.

Il est également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations

suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution de parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé).

Enfin, il est également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, et d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu de la diversité des processus d'évaluation et des disparités au niveau de la constitution des dossiers par les autorités territoriales, la Présidente du centre de gestion, assistée du « bureau » composé des vice-président(e)s se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, afin de favoriser une équité de traitement et d'appréciation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux dont l'évolution de carrière dépend du Centre de Gestion du Loiret ; et dans le cas notamment où l'évaluation laisse apparaître une attribution maximale de points sur l'ensemble des critères, le décompte global de points peut être corrigé.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent est évalué par son investissement personnel à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et sa lettre de motivation jointe au dossier dans laquelle il se projette dans le poste ouvert à la promotion.

Ainsi, la sélection des candidats est effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE A UN GRADE DE CATEGORIE A

CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2024

Prénom :	NOM :	COLLECTIVITE :
1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ET ACTIVITES ACTUELLES		s/36 points
1.1 Position hiérarchique		s/10 points maxi
- Directeur de la collectivité ou d'établissement public, directeur d'une structure autonome (EHPAD, CCAS,), secrétaire de mairie		10
- Directeur/responsable de service(s)/DGA		8
- chargé de mission d'expertise		5
- Agent d'exécution ou autre		0
1.2 Encadrement (nombre d'agents encadrés par l'agent)		s/20 points maxi
- 20 et plus		20
- de 10 à 19		15
- de 4 à 9		10
- de 2 à 3		5
- moins de 2		0

Nota : - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe ou indirecte de l'agent au regard de l'organigramme
- Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure



1.3 Participation à la vie de la collectivité ou au service public (appréciée au cas par cas au regard des fonctions de l'agent)

- maître d'apprentissage/ formateur
- autre (tutorat, assistant de prévention, secouriste, pompier volontaire, réserve civile, sanitaire, militaire, bénévolat associatif...)*
- non renseigné ou néant

5
3
0

*Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

1.4 Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST) ou exercice d'un mandat syndical

- oui *
- non

s/1 point maxi
1
0

*Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION :

s/30 points

2.1 Dernier diplôme obtenu

s/5 points maxi

- BAC+ 5 au moins
- BAC+ 4
- BAC+ 3
- BAC + 2
- BAC ou BAC professionnel
- moins que BAC

5
4
3
2
1
0

2.2 Formations professionnelles + préparation exam/concours suivies (sur 5 dernières années)

s/10 points maxi

- ≥ 10 jours et plus
- ≥ 5 et < à 10 jours
- ≥ 2 et < à 5 jours
- < 2

10
6
2
0

Nota : Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation.

Pas de prise en compte des ateliers d'information organisés par le CDG, ni des formations en intra (sauf celles qui font intervenir un formateur d'une autre collectivité), ni les formations obligatoires pour l'exercice des missions de l'agent (exemple CACES, habilitation électrique...)

Pour les formations refusées par la collectivité, prise en compte dès lors qu'il y a un passage en CAP suite à 2 refus.

2.3 Examen professionnel ou concours présenté/passé pour accéder à la promotion interne demandée, sur les 5 dernières années (non cumulable)

s/ 10 points maxi

- Réussite à l'examen professionnel
- Admissibilité au concours / examen
- Présentation à un concours (attestation de présence), qq soit le nombre
- Présentation à un examen (attestation de présence), qq soit le nombre

10
5
2
1

Nota : Si l'agent remplit plusieurs situations, il obtiendra le nombre de points lié à la situation la plus favorable

2.4 Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade

s/5 points maxi

3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE :

s/60 points

3.1 Expertise particulière de l'agent

s/10 points maxi

- expertise dans un domaine particulier (exemple finances, ressources humaines, marchés publics, urbanisme, travaux publics...)
- polyvalence
- non ou non renseigné

10
8
0

3.2 Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du CR d'entretien pro N-1)	
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs	s/5 points
- Les compétences professionnelles et techniques ;	s/5 points
- Les qualités relationnelles ;	s/5 points
- La capacité d'encadrement	s/5 points
- La capacité d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.	s/5 points
3.3 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)	s/18 points maxi
3.4 Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion	s/3 points maxi
- 1 seul agent proposé	3
- si plusieurs agents proposés :	
- priorité 1 :	3
- priorité 2 :	2
- priorité 3 :	1
- si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4 – non renseigné	0
3.5 Nomination envisagée par la collectivité	s/2 points maxi
Oui	2
Non	0
3.6 Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne (y compris la demande en cours)	s/2 points maxi
- A partir de la 5 ^{ème}	2
- Entre 3 et 4 fois	1
- Moins de 3 fois – non renseigné	0
4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE :	s/34 points
4.1 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) (Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI....)	s/3 points maxi
- \geq 21 ans et plus	3
- \geq 10 et < à 21 ans	2
- \geq 5 et < à 10 ans	1
- Moins de 5 ans	0
4.2 Filière actuelle	s/4 points maxi
- Filière identique au grade de promotion demandé	4
- Filière différente au grade de promotion demandé	0
4.3 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel	s/6 points maxi
- Par concours	6
- Par promotion interne après examen professionnel	3
- Par promotion interne au choix ou intégration ou sélection professionnelle	0
4.4 Grade actuel	s/2 points maxi
- Dernier grade du cadre d'emploi (ex : Rédacteur Pal 1ere cl.)	2
- Grade intermédiaire (ex : Rédacteur Pal 2eme cl)	1
- Grade de base du CE (ex : Rédacteur)	0

4.5 Mode d'accès au grade actuel

- Par concours 3
- Avancement de grade après examen pro
- Avancement de grade/ promotion interne au choix ou intégration ou sélection professionnelle ou titulaire du 1^{er} grade du cadre d'emplois 0

4.6 Acquis de l'expérience et capacité à évoluer au regard du parcours antérieur s/10 points maxi

Nota : Ce critère pourrait permettre de valoriser notamment l'expérience acquise en cas de fusion de communes ou EPC.

4.7 Nombre de mobilités interne/externe dans la FP sur les 10 dernières années s/5 points maxi
+ prise en compte d'une seule mobilité privé vers public

- 3 (au moins 4 postes occupés) 5
- 1 à 2 (2 ou 3 postes occupés) 2
- aucune ou plus de 3 0

Nota : Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou de fusion de communes ou EPC.

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :/160

B) Orientations et critères retenus pour prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade de catégorie B

La catégorie B regroupe le personnel d'encadrement intermédiaire, d'application, de rédaction et de contrôle.

Le recrutement s'effectue sur concours externe et interne. En ce qui concerne le concours externe, la possession d'un diplôme de niveau Bac minimum est requis.

Ils exercent des missions de responsable de service, chargé de mission, fonctions de contrôle et de surveillance, d'encadrement opérationnel, et d'expertise.

Le personnel de catégorie B représente actuellement environ 12% dans la fonction publique territoriale.

La promotion interne à un grade de catégorie B doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions d'encadrement intermédiaire ou nécessitant un certain degré d'expertise, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise.

Force est de constater la réelle diversité des emplois au sein des collectivités affiliées au centre de Gestion. On y trouve à la fois des agglomérations et des collectivités de tailles moyennes disposant de services très spécialisés et des structures plus petites reposant sur la polyvalence des agents.

Les critères retenus et leur pondération visent à donner autant de chance aux encadrants de collectivités plus importantes qu'aux secrétaires de mairie des petites communes ou syndicats. C'est dans cet objectif que sont déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, expertise, encadrement).

Il est également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard des mobilités dans la fonction publique ou dans le secteur privé).

Enfin, il est également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, et d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu de la diversité des processus d'évaluation et des disparités au niveau de la constitution des dossiers par les autorités territoriales, la Présidente du centre de gestion, assistée du « bureau » composé des vice-président(e)s se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, afin de favoriser une équité de traitement et d'appréciation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux dont l'évolution de carrière dépend du Centre de Gestion du Loiret ; et dans le cas notamment où l'évaluation laisse apparaître une attribution maximale de points sur l'ensemble des critères, le décompte global de points peut être corrigé.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent est évalué par son investissement personnel à faire évoluer sa carrière en préparation/réussite de concours et examen, et sa lettre de motivation jointe au dossier dans laquelle il se projette dans le poste ouvert à la promotion.

Ainsi, la sélection des candidats est effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE A UN GRADE DE CATEGORIE B

CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2024

Prénom :

NOM :

COLLECTIVITE :

1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ACTUELLES

S/28 points

1.1 Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 10)

s/10 points maxi

- Secrétaire de mairie ou responsable de service
- Conception
- Contrôle
- Gestion
- Exécution
- non renseigné

10
8
6
4
2
0

1.2 Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent

s/10 points maxi

- ≥ 10
- ≥ 7 et 9
- ≥ 4 à 6
- ≥ 1 à 3
- Sans encadrement

10
7
4
2
0

Nota : - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique de l'agent au regard de l'organigramme
- Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure

1.3 Participation à la vie de la collectivité ou au service public (appréciée au cas par cas au regard des fonctions de l'agent - cumul possible dans la limite de 7)

s/7 points maxi

- maître d'apprentissage, formateur
- assistant de prévention
- autre (tutorat, secouriste, pompier volontaire, réserve civile, sanitaire, militaire, bénévolat associatif...)*
- non renseigné ou néant

7
4
2
0

* Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

1.4 Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST) ou exercice d'un mandat syndical

s/1 point maxi

- oui *
- non

1
0

* Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION :

2.1 Dernier diplôme et niveau d'étude obtenu

- BAC+2 au moins
- BAC +1
- BAC ou BAC Professionnel (obtenu)
- Brevet des collèges /CAP /BEP ou niveau BAC
- Moins que Brevet des collèges /CAP /BEP

s/4 points maxi

4
3
2
1
0

2.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années)

- ≥ 10 jours et plus
- ≥ 5 et < à 10 jours
- ≥ 2 et < à 5 jours
- < 2

s/10 points maxi

10
6
2
0

Nota : Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation.

Pas de prise en compte des ateliers d'information organisés par le CDG, ni des formations en intra (sauf celles qui font intervenir un formateur d'une autre collectivité), ni les formations obligatoires pour l'exercice des missions de l'agent (exemple CACES, habilitation électrique...)

Pour les formations refusées par la collectivité, prise en compte dès lors qu'il y a un passage en CAP suite à 2 refus.

2.3 Examen pro, concours pour la promotion interne demandée sur 5 dernières années (non cumulable)

- Réussite à l'examen professionnel
- Admissibilité au concours ou examen
- Présentation au concours ou à l'examen (attestation de présence)

s/ 7 points maxi

7
5
1

2.4. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade

s/ 8 points

3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE

S/ 53 points

3.1 Expertise particulière de l'agent

- expertise dans un domaine particulier (exemple finances, ressources humaines, marchés publics, urbanisme, travaux publics...)
- polyvalence
- non ou non renseigné

s/8 points maxi

8
5
0

3.2 Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du CR d'entretien pro N-1)

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement
- La capacité d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

s/20 points

s/4 points
s/4 points
s/4 points
s/4 points

s/4 points

3.3 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)

s/18 points maxi

3.4 Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion

- 1 seul agent proposé
- si plusieurs agents proposés :
 - priorité 1 :
 - priorité 2 :
 - priorité 3 :
 - si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4

s/3 points maxi

3

3
2
1
0

3.5 Nomination envisagée par la collectivité

- Oui
- Non

s/2 points maxi

2
0

3.6 Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne

(y compris la demande en cours)

- A partir de la 3^{ème}
- Moins de 3 fois

2
0

4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE S/ 32 points

4.1 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH) (contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI....)

s/3 points maxi

- ≥ 25 ans et plus
- ≥ 21 et < à 25 ans
- ≥ 15 et < à 21 ans
- < à 15 ans

3
2
1
0

4.2 Filière actuelle

s/4 points maxi

- Filière identique au grade de promotion demandé
- Filière différente au grade de promotion demandé

4
0

4.3 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel

s/6 points maxi

- Par concours
- Par promotion interne après examen pro
- Par promotion interne au choix ou intégration ou sélection professionnelle

6
3
0

4.4 Grade actuel

s/2 points maxi

- Dernier grade du cadre d'emploi (ex : Adjoint administratif Pal 1ere cl.)
- Grade intermédiaire (ex : Adjoint administratif Pal 2eme cl.)
- Grade de base du CE (ex : Adjoint administratif)

2
1
0

4.5 Mode d'accès au grade actuel

s/4points maxi

- Par concours
- Avancement de grade ou promotion interne après examen pro
- Avancement de grade ou promotion interne au choix ou intégration ou sélection professionnelle ou titulaire du 1^{er} grade du cadre d'emplois

4
3
0

4.6 Capacité à évoluer et acquis de l'expérience au regard du parcours

s/8 points maxi

Nota : Ce critère pourrait permettre de valoriser notamment l'expérience acquise en cas de fusion de communes ou EPC.

4.7 Nombre de mobilités interne/externe dans la FP sur les 10 dernières années + prise en compte d'une seule mobilité privé vers public

s/5 points maxi

- 3 (au moins 4 postes occupés)
- 1 à 2 (2 ou 3 postes occupés)
- aucune ou plus de 3

5
2
0

Nota : Le cumul d'emplois n'est pas considéré comme une mobilité. Il en va de même pour les mises à disposition ou de fusion de communes ou EPC.

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :/ 142

C) Orientations et critères retenus pour prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour accéder à un grade d'agent de maîtrise de catégorie C

Le cadre d'emploi des agents de maîtrise est le seul cadre d'emplois de catégorie C accessible à la promotion interne.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise correspond à un niveau d'emploi de catégorie C de niveau supérieur.

En effet selon leur statut particulier, ils sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

La promotion interne au grade d'agent de maîtrise doit permettre de favoriser des agents méritants, occupant des fonctions techniques de coordination d'agents techniques ou nécessitant un certain degré d'expertise technique, d'évoluer sur un grade correspondant davantage à leurs missions et/ou responsabilités.

De même, la promotion interne doit favoriser les évolutions de parcours professionnels, et notamment permettre aux agents d'évoluer vers des postes de niveau supérieur, que ce soit en responsabilité ou niveau d'expertise technique.

Les critères retenus et leur pondération visent à promouvoir les agents occupant des fonctions techniques d'un certain niveau de responsabilité, soit en terme de technicité, soit en terme d'encadrement. C'est dans cet objectif que sont déterminés les critères liés aux fonctions actuelles de l'agent (niveau de fonction, expertise, encadrement).

Il est également tenu compte de tous les éléments permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et adaptabilité de l'agent à exercer de nouvelles fonctions (ancienneté, formations suivies, activités annexes valorisables, activités syndicales, l'évolution du parcours professionnel des agents au regard du parcours antérieur de l'agent...).

Enfin, il est également tenu compte de l'appréciation de la valeur professionnelle telle qu'elle est relatée d'une part, par le supérieur hiérarchique direct dans le compte rendu d'évaluation annuelle en année N-1, d'autre part, dans l'appréciation portée dans le dossier par l'autorité territoriale pour appuyer la candidature de l'agent qu'il propose à la promotion interne (critère « appréciation complémentaire de l'autorité territoriale »), et dans le nombre de fois successives que l'agent est proposé à la promotion.

Compte tenu de la diversité des processus d'évaluation et des disparités au niveau de la constitution des dossiers par les autorités territoriales, la Présidente du centre de gestion, assistée du « bureau » composé des vice-président(e)s se garde une marge d'appréciation pour attribuer les points liés à la prise en compte du compte-rendu d'évaluation. En effet, afin de favoriser une équité de traitement et d'appréciation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux dont l'évolution de carrière dépend du Centre de Gestion du Loiret ; et dans le cas notamment où l'évaluation laisse apparaître une attribution maximale de points sur l'ensemble des critères, le décompte global de points peut être corrigé.

Enfin, l'engagement professionnel de l'agent est évalué par l'examen de sa lettre de motivation jointe au dossier dans laquelle il se projette dans le poste ouvert à la promotion.

Ainsi, la sélection des candidats est effectuée sur la base des critères suivants :

PROMOTION INTERNE AU GRADE D'AGENT DE MAITRISE APRES EXAMEN PROFESSIONNEL

CRITERES A RETENIR POUR LA SELECTION DES CANDIDATS

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2024

Prénom : _____ **NOM :** _____ **COLLECTIVITE :** _____

1. CRITERES LIES AUX FONCTIONS ET ACTIVITES ACTUELLES	s/39 points
1.1 Niveau des fonctions exercées (cumul possible dans la limite de 10)	s/10 points maxi
- Responsable de service	10
- Surveillance et contrôle des chantiers	6
- Principal adjoint d'un cadre	2
- Exercice de technicités particulières (à préciser), fonction d'ATSEM	2
- non renseigné	0
1.2 Encadrement : nombre d'agents encadrés par l'agent	s/15 points maxi
- Plus de 10	15
- De 6 à 10	10
- De 2 à 5	5
- Moins de 2	0
<small><u>Nota :</u> - Sont pris en compte tous les agents placés sous la responsabilité hiérarchique directe de l'agent au regard de l'organigramme - Pour les agents interco / plurico, on cumule le nombre d'agents encadrés dans chaque structure</small>	
1.3 Expertise particulière de l'agent	s/3 points maxi
- Expertise dans un domaine particulier (exemple petite enfance, travaux publics...)	3
- Polyvalence	1
- non ou non renseigné	0

1.4 Fonctions exercées

- Relations avec les partenaires et la population
- Exécution pure ou non renseigné

5
0

1.5 Participation à la vie de la collectivité ou au service public (appréciée au cas par cas au regard des fonctions de l'agent - cumul possible dans la limite de 5)

s/5 points maxi

- Maître d'apprentissage
- Assistant de prévention
- Autre (tutorat, formateur, secouriste, pompier volontaire, réserve civile, sanitaire, militaire, bénévolat associatif...)*
- Non renseigné ou néant

5
4
3
0

* Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

1.6 Participation à une instance représentative du personnel (CAP/CST) ou exercice d'un mandat syndical

s/1 point maxi

- oui *
- non

1
0

* Nota : - L'agent doit justifier de l'activité au cours de l'année précédente.

2. CRITERES LIES A LA FORMATION ET A LA MOTIVATION :

s/19 points

2.1 Dernier diplôme obtenu

s/5 points maxi

- BAC ou BAC professionnel (obtenu) au moins
- Brevet des collèges /CAP /BEP ou niveau Bac

5
3

2.2 Formations professionnelles et prépa (sur les 5 dernières années)

s/10 points maxi

- ≥ 10 jours et plus
- ≥ 5 et < à 10 jours
- ≥ 2 et < à 5 jours
- < 2

10
6
2
0

Nota : Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation.

Pas de prise en compte des ateliers d'information organisés par le CDG, ni des formations en intra (sauf celles qui font intervenir un formateur d'une autre collectivité), ni les formations obligatoires pour l'exercice des missions de l'agent (exemple CACES, habilitation électrique...)

Pour les formations refusées par la collectivité, prise en compte dès lors qu'il y a un passage en CAP suite à 2 refus.

2.3. Motivation du fonctionnaire par rapport à l'accès à un nouveau grade

s/4 points maxi

3. CRITERES LIES A LA VALEUR PROFESSIONNELLE

S/ 31 points

3.1 Appréciation du supérieur hiérarchique (au regard du CR d'entretien pro N-1)

s/12 points maxi

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

s/3 points
s/3 points
s/3 points
s/3 points

3.2 Appréciation de l'autorité territoriale (annexe du dossier de candidature)

s/12 points maxi



3.3. Ordre de priorité dans la collectivité pour bénéficier de cette promotion	s/3 points maxi
- 1 seul agent proposé	3
- si plusieurs agents proposés :	
<input type="radio"/> priorité 1 :	3
<input type="radio"/> priorité 2 :	2
<input type="radio"/> priorité 3 :	1
<input type="radio"/> si pas d'ordre ou à partir de la priorité 4	0

3.4. Nomination envisagée par la collectivité	s/2 points maxi
Oui	2
Non	0

3.5. Nombre de propositions faites par la collectivité pour cette promotion interne	s/2 points maxi
(y compris la demande en cours)	
- A partir de la 3 ^{ème}	2
- 2 fois	1
- 1 ^{er} fois	0

4. CRITERES LIES A LA CAPACITE A EVOLUER ET L'ADAPTABILITE : s/20 points

4.1 Ancienneté de l'agent dans la fonction publique (FPE, FPT, FPH)	s/5 points maxi
(Contractuel, stagiaire, titulaire, CAE, CUI....)	
- 25 ans et plus	5
<input type="radio"/> De 21 à moins de 25 ans	4
- De 15 à 20 ans	3
- Moins de 15 ans	0

4.2 Mode d'accès au cadre d'emplois actuel et/ou grade actuel	s/5 points maxi
- Par concours	6
<input type="radio"/> Par avancement de grade après examen pro	3
- Par recrutement direct ou intégration ou avancement de grade au choix ou sélection professionnelle	0

4.3 Grade actuel	s/5 points maxi
<input type="radio"/> adjoint technique principal 1 ^{ère} cl. ou ATSEM principal 1 ^{ère} cl	5
<input type="radio"/> adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. ou ATSEM principal 2 ^{ème} cl.	3
<input type="radio"/> adjoint technique	0

4.4 Acquis de l'expérience et capacité à évoluer au regard du parcours antérieur	s/5 points maxi
---	------------------------

TOTAL DES POINTS ACQUIS PAR L'AGENT :/ 109.

VII LE BILAN ANNUEL

Envoyé en préfecture le 27/10/2023

Reçu en préfecture le 27/10/2023

Publié le

ID : 045-284500261-20231026-ARR2023_248-AR



La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion interne fera l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Social Territorial.


Ce bilan sera adressé à la séance du Comité Social Territorial qui suit la date de l'établissement de la dernière liste d'aptitude de l'année en cours.

Ainsi, le bilan fera apparaître :

- Le nombre de possibilités de nominations par grade ou cadre d'emplois
- La représentativité Hommes/femmes dans le grade d'accueil /cadre d'emplois d'accueil
- Le nombre candidats
- Le nombre de candidats jugés recevables
- Le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude
- La part respective des Hommes et des Femmes inscrits sur la liste d'aptitude

A ORLEANS, le **26 OCT. 2023**

La Présidente du Centre de Gestion du Loiret



Florence GALZIN

