

Promotion interne

Lignes directrices de gestion du Président
du Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de la Seine-Maritime 2021-2026



Le **CDG 76** vous accompagne

S o m m a i r e

PRÉAMBULE	3 - 7
Article 1 : DATE D'EFFET DES LISTES D'APTITUDE	7
Article 2 : CONDITIONS REQUISES D'ACCEPTATION DES DOSSIERS	7
Article 3 : CONDITIONS DE QUOTAS D'INSCRIPTION	8 - 9
Article 4 : PUBLICITÉ DU NOMBRE DE POSTES OUVERTS À LA PROMOTION	9
Article 5 : DOSSIER DE PRÉSENTATION	10 - 11
Article 6 : CRITÈRES MIS EN PLACE POUR L'EXAMEN DES DOSSIERS	11 - 13
ANNEXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE	14 - 15
ANNEXE 2 : ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	16 - 17

Dans le cadre des compétences conférées par la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et particulièrement l'article 39, le Président du Centre de Gestion établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant des collectivités affiliées, sur proposition de l'autorité territoriale, au regard des quotas réglementaires en vigueur.

Jusqu'au 31/12/2020, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour les collectivités obligatoirement ou volontairement affiliées, étaient établies par le Président du Centre de Gestion après avis des commissions administratives (CAP) A, B ou C compte tenu du grade concerné.

Pour ce qui concerne le CDG 76, cet avis se fondait, jusqu'alors, sur des critères mis en place par chaque commission concernée, étant précisé que pour le seul grade relevant de la catégorie C, en l'occurrence agent de maîtrise, aucun critère n'a été mis en place dans la mesure où l'accès à ce grade au titre de la promotion interne n'est pas contingenté par des quotas. Ces critères, barémisés, étaient répartis en 2 grandes catégories conformément à la loi susvisée, à savoir valeur professionnelle et acquis de l'expérience.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, en application des dispositions introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne doivent être établies pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant des collectivités affiliées, sur proposition de l'autorité territoriale, par le Président du Centre de Gestion, sans qu'il renonce à son pouvoir d'appréciation au regard des critères déterminés dans les lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 susvisée issue de la loi du 6 août 2019. Celui-ci peut, le cas échéant, être assisté par le collègue des représentants des employeurs.

Cet même article dispose, s'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, que le Président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés, qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire à compter de la date de transmission du projet.

Considérant que les comités sociaux territoriaux ne seront mis en place qu'en janvier 2023, après les élections professionnelles qui doivent se tenir en décembre 2022, il appartient, dans cette attente, au comité technique intercommunal placé auprès du Centre de Gestion d'émettre un avis sur les lignes directrices de gestion propres à la promotion interne et à chaque comité technique local des collectivités de plus de 50 agents d'émettre un avis sur le projet pour lequel ils seront sollicités pour avis. Cet avis doit intervenir dans un délai fixé réglementairement à deux mois par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019. A défaut de réponse dans ce délai le comité est réputé consulté. A l'issue de ce processus, le Président du Centre de Gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Rappel de l'organisation retenue pour l'établissement du projet

Il est apparu utile de s'appuyer sur les organisations syndicales représentées au sein des différentes CAP au CDG 76, afin de tirer profit de leur expérience sur ce sujet et afin de dégager des propositions à soumettre au Comité technique intercommunal rattaché au CDG 76, sur la base du calendrier suivant :

- **28 et 30 septembre 2020** : réunion des CAP - information du dispositif / premières orientations,
- **22 octobre 2020** : réunion des CAP A et B pour finalisation des propositions,
- **24 novembre 2020** : présentation du dispositif et des propositions au CT intercommunal qui a recueilli **un avis favorable à l'unanimité de la part des deux collèges**.
- **3 décembre 2020** : Envoi du projet de lignes retenues aux collectivités affiliées ayant un Comité technique propre pour avis de l'instance locale,
- **29 janvier 2021** : présentation du projet de lignes directrices de gestion au Conseil d'Administration du CDG76, qui a ce même jour procédé, par délibération, à la désignation du collègue d'élus appelé à assister le Président du CDG76, dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne.
- Retour des avis des Comités techniques locaux de + de 50 agents dans un délai de deux mois sollicité pour **au plus tard le 14 février 2021**,
- A l'issue de cette consultation, le Président du CDG76 :
 - Arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,
 - Informe les élus du Conseil d'Administration,

Dispositions particulières à l'année 2021.

- Envoi de la circulaire promotion interne et mise à disposition, par voie de téléchargement, des dossiers de présentation, **à partir de la mi-février 2021** à toutes les collectivités et établissements publics,
- Parallèlement, mise en ligne de la version finalisée des lignes directrices retenues,
- Retour et traitement des propositions pour **le 16 avril 2021**,
- **De mi-avril à mi-juin 2021**, traitement des dossiers par le service gestion des carrières,
- **Deuxième quinzaine de juin 2021**, dossiers soumis au Président (+ collègue d'élus spécifique) pour inscription sur les listes d'aptitude des agents retenus,
- Inscription sur les listes d'aptitude avec une date d'effet au **1^{er} juillet 2021**

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le présent document, constitue les lignes directrices de gestion, édictées par le Président du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la Seine-Maritime en matière de promotion interne dans le cadre que lui confère la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Sur la base de celles-ci et sur proposition de l'autorité territoriale, le Président du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la Seine-Maritime est chargé d'établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour les fonctionnaires territoriaux relevant des collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés ainsi que des collectivités et établissements publics affiliés volontairement qui ont confié au CDG76, l'établissement des listes d'aptitude à ce titre.

Le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du collège des représentants des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents et du collège des représentants du personnel de ces mêmes collectivités et établissements publics, lors de la séance du Comité technique intercommunal en date du 24 novembre 2020,

Vu le courrier du Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime en date du 4 décembre 2020 sollicitant pour le 14 février 2021 au plus tard, le retour de l'avis des comités techniques des collectivités et établissements publics de plus de 50 agents sur son projet de lignes directrices de gestion au titre de la promotion interne,

Vu les avis des comités techniques des collectivités et établissements publics locaux de plus de 50 agents communiqués au Président du CDG76, à la date du 16 février 2021, tels qu'indiqués ci-après :

COLLECTIVITÉ	DATE COMITE TECHNIQUE	AVIS
RIVES EN SEINE	15/12/2020	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
LILLEBONNE	16/12/2020	COLLEGE DES REPESENTANTS DE LA COLLECTIBITE : FAVORABLE COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : ABSTENTION
PETIT COURONNE	18/12/2020	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
LE HOULME	11/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
GONFREVILLE L'ORCHER	12/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
MONTVILLE	12/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
DÉVILLE LES ROUEN	13/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
PETIT CAUX	13/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
BOLBEC	15/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CC VILLES SŒURS	18/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES AVEC UNE OBSERVATION SUR LE CRITERE NOMBRE DE JOURS DE FORMATION
TOURVILLE LA RIVIÈRE	18/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
BLANGY SUR BRESLES	20/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CC CÔTE D'ALBÂTRE	21/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
BIHOREL	22/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CANTELEU	25/01/2021	COLLEGE DES REPESENTANTS DE LA COLLECTIBITE : FAVORABLE COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : DEFAVORABLE
HARFLEUR	25/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES

PETIT QUEVILLY	26/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CC INTER CAUX VEXIN	29/01/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CLÉON	05/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
EU	05/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
GRAND COURONNE	05/02/2021	COLLEGE DES REPESENTANTS DE LA COLLECTIBITE : FAVORABLE COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : DEFAVORABLE
SAINT AUBIN LES ELBEUF	05/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
SAINT PIERRE LÈS ELBEUF	05/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
CAUDEBEC LÈS ELBEUF	08/02/2021	COLLEGE DES REPESENTANTS DE LA COLLECTIBITE : FAVORABLE COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : ABSTENTION
FORGES LÈS EAUX	09/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
MAROMME	09/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
SAINT VALÉRY EN CAUX	09/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
C.A.DIEPPE MARITIME	10/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
MONT SAINT AIGNAN	10/02/2021	COLLEGE DES REPESENTANTS DE LA COLLECTIBITE : DEFAVORABLE COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : DEFAVORABLE
DARNÉTAL	11/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
GOURNAY EN BRAY	11/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
YVETOT	11/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
FRANQUEVILLE SAINT PIERRE	12/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
PORT JERÔME SUR SEINE	12/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES
BARENTIN	15/02/2021	FAVORABLE À L'UNANIMITÉ DES DEUX COLLEGES

Considérant que le projet de lignes directrices de gestion au titre de la promotion interne a fait l'objet d'une large concertation tant avec les représentants des personnels qu'avec les représentants des collectivités et des établissements publics,

Considérant que 85.71% des avis émis par les comités techniques des collectivités et établissements publics de plus de 50 agents, reçus au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime, sont favorables à l'unanimité,

Considérant qu'aucune des observations aux remarques émises par les Comités techniques susvisés ne sont de nature à modifier les critères proposés,

Considérant qu'au-delà du 16 février 2021, les comités techniques des collectivités et établissements publics locaux de plus de 50 agents, pour lesquels les avis n'auraient pas été reçus au Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime, sont réputés avoir été consultés,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime en date du 29 janvier 2021 désignant le collège d'élus appelé à assister le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime, pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne,

ARRÊTÉ

Le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime arrête les dispositions ci-après, lesquelles constituent ses lignes directrices de gestion au titre de la promotion interne, pour l'inscription des fonctionnaires territoriaux relevant des collectivités et établissements publics affiliés, sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne, en application de l'article 39 de la loi n° 84-53 précitée.

Article 1 : Date d'effet des listes d'aptitude

La date d'effet des listes d'aptitude est fixée au **1^{er} juillet de l'année d'établissement** de celles-ci. Cette date permet au CDG 76 d'être destinataire de l'ensemble des informations relatives aux recrutements intervenus au cours de l'année précédente, indispensables à la détermination du nombre de postes ouverts. Elle offre le temps nécessaire aux collectivités et établissements ainsi qu'au service "Gestion des carrières et des instances paritaires" du CDG 76 pour préparer et traiter les dossiers présentés par les autorités territoriales.

Article 2 : Conditions requises d'acceptation des dossiers

▪ **Conditions statutaires à remplir :**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, toutes les conditions d'inscription sur les listes d'aptitude (conditions d'ancienneté de services, de grade, d'échelon, d'examen professionnel...) doivent être remplies au **1^{er} janvier de l'année d'établissement de la liste.**

- *Cf. Décret 2013-593 du 5 juillet 2013- article 21*

▪ **Conditions de formation à remplir :**

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

- *Cf. Loi 84-53 du 26 janvier 1984 – article 39*

Tout dossier d'un agent ne remplissant pas en totalité les conditions requises ci-dessus à la date susvisée, est rejeté.

Article 3 : Conditions de quotas d'inscription

Le nombre d'inscriptions sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut être supérieur au nombre d'emplois effectivement pourvus.

- Cf. Loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3

Ce nombre est fonction de la proportion fixée par les statuts particuliers au regard des recrutements opérés par les collectivités et établissements publics affiliés dans les cadres d'emplois ouverts à la promotion interne et pouvant être pris en compte **(en général, 1 inscription pour 3 recrutements pris en compte), à savoir les :**

- Nominations après concours,
- Nominations suite à mutation externe,
- Nominations suite à détachement,
- Nominations suite à intégration directe.

Ne sont pas prises en compte, les nominations :

- par voie de mutation entre collectivités et établissements publics affiliés,
 - par voie de détachement ou intégration directe au sein d'une même structure,
 - par voie de renouvellements de détachement,
 - suite à avancement de grade,
 - suite à promotion interne.
- Cf. Décret 2013-593 du 5 juillet 2013- article 31

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DÉROGATOIRES RELATIVES AUX QUOTAS

- Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut être calculé en appliquant la proportion de 1 pour 3 à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus favorable.

- Cf. Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 – article 9 / Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 – article 16.

- Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu

- Cf. Décret 2013-593 du 5 juillet 2013- article 30

Au regard des actes transmis par les collectivités et établissements affiliés concernant les recrutements pouvant être pris en compte et intervenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N-1 de l'établissement de la liste d'aptitude, le CDG 76 calcule le nombre d'agents pouvant être inscrits au regard des quotas fixés par la réglementation.

AUTRES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES :

- Pour les cadres d'emplois de la catégorie B pour lesquels deux grades sont accessibles au titre de la promotion interne, le Président arrête la répartition par cadre d'emplois entre les deux grades concernés. Cette disposition s'applique aux cadres d'emplois des :
 - animateurs territoriaux
 - assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - rédacteurs territoriaux
 - techniciens territoriaux

- Pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs, la proportion de postes ouverts aux adjoints administratifs au regard des deux modalités d'inscription (fonctions de secrétaire de mairie / autres fonctions administratives) correspond à la proportion résultant du nombre de postes ouverts par rapport au nombre de dossiers proposés pour chacune des deux fonctions.
 - Exemple 20 postes ouverts – 20 dossiers fonctions secrétaire de mairie – 80 dossiers autres fonctions – total dossiers 100
 - **Nombre de postes réservés aux agents faisant fonction de secrétaire de mairie** : $20 \times 20 / 100 = 4$
 - **Nombre de postes réservés aux autres agents "autres fonctions administratives"** : $20 \times 80 / 100 = 16$

Article 4 : Publicité du nombre de postes ouverts à la promotion

Le nombre de postes ouverts par cadre d'emplois au titre de la promotion interne fait, après le calcul effectué par les services du CDG 76, l'objet d'une publication sur le site Internet du CDG 76 au plus tard le 1^{er} mai de l'année d'établissement de la liste d'aptitude des cadres d'emplois concernés.

Article 5 : Dossiers de présentation

▪ ACCÈS AUX GRADES DE CATÉGORIES A ET B

Pour présenter un agent au titre de la promotion interne, l'autorité territoriale doit obligatoirement transmettre au Président du CDG 76 un dossier type normalisé pour examen au regard des critères définis ci-après. Ce dossier est téléchargeable pour chaque cadre d'emplois et grade concernés sur le site Internet du CDG 76, sur la page dédiée à la promotion interne.

Ce dossier comporte, outre les informations relatives à l'identification de l'agent, les informations et les pièces justificatives relatives à sa valeur et à son parcours professionnel :

- poste occupé,
- positionnement hiérarchique de l'agent,
- responsabilités particulières,
- ordre de priorité de l'autorité territoriale si elle présente plusieurs agents pour un même cadre d'emplois,
- appréciation de l'autorité territoriale,
- expériences professionnelles,
- formations,
- nombre de propositions.

Ces éléments permettent de procéder à l'établissement d'un classement des agents proposés à l'aide des fiches de critères (cf. critères mis en place pour l'examen des dossiers).

▪ ACCÈS AU GRADE D'AGENT DE MAÎTRISE

En catégorie C, seul le grade d'agent de maîtrise est accessible par la voie de la promotion interne.

L'accès à ce grade n'étant pas contingenté par des quotas d'inscription, la seule formalité à remplir est la création par l'organe délibérant du poste correspondant.

Au demeurant, l'autorité territoriale doit présenter un dossier aux fins d'inscription à la promotion interne à ce grade, afin que le Président du CDG 76 vérifie :

- Si l'agent exerce déjà les fonctions d'agent de maîtrise telles qu'elles sont prévues au décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ou s'il a vocation à les occuper. Ces missions seront rappelées dans le dossier d'inscription.
- Si la valeur et le parcours professionnel de l'agent justifient cette inscription.
- Si les périodes de formation obligatoires pour les périodes révolues ont bien été effectuées.

▪ DATE DE MISE À DISPOSITION DES DOSSIERS PAR LE CDG 76

Les dossiers sont téléchargeables à compter du 1^{er} décembre de l'année précédant l'année d'établissement de la liste d'aptitude.

Pour la promotion interne au titre de l'année 2021, les dossiers seront téléchargeables à partir de la mi-février 2021 ainsi qu'indiqué dans le préambule de ce document .

▪ DATE LIMITE DE RECEPTION DES DOSSIERS

Pour être examinés, les dossiers doivent être réceptionnés au CDG 76 au plus tard le 16 mars à 00h00 de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ou envoyés par voie postale avant cette même limite, le cachet de la poste faisant foi.

Article 6 : Critères mis en place pour l'examen des dossiers

L'accès à un grade au titre de la promotion interne a lieu, suivant l'une des deux modalités suivantes :

- Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel.
- Inscription sur une liste d'aptitude après **appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collègue des représentants des employeurs mentionnés en préambule, **applique les présentes lignes directrices de gestion conformément à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale.**
 - *Cf. Loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 39*

Aux fins de permettre au Président du CDG76 d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des candidats dont le dossier est présenté par leur autorité territoriale, il est instauré, pour les cadres d'emplois relevant des catégories A et B, des **critères barémisés** permettant de classer et de départager les candidats.

Au regard de l'expérience tirée de la procédure antérieure relative à l'examen des dossiers présentés pour une inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, les critères retenus pour l'accès aux grades de catégories A et B s'inspirent très largement des critères mis en place, jusqu'à 2020, par les Commissions Administratives Paritaires des catégories A et B, pour rendre leur avis sur les inscriptions sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne.

CRITÈRES RETENUS POUR L'ACCÈS AUX GRADES DE CATÉGORIE A ET B (ANNEXE1 ET 2)

L'appréciation du candidat se fonde sur les éléments présentés dans le dossier et sur les documents qui l'accompagnent. Cette évaluation a lieu sur la base des fiches de critères barémisés jointes en annexe qui regroupent les items suivants :

- **La valeur professionnelle (ANNEXE 1)** appréciée au regard :
 - de l'emploi et des fonctions exercés,
 - du positionnement de l'agent,
 - de l'encadrement,
 - du niveau d'expertise de l'agent,
 - de la motivation de l'autorité territoriale,
 - de la polyvalence, des diversités des missions, des capacités d'adaptation, des capacités d'évolution de l'agent,
 - de l'ordre de priorité de l'autorité territoriale.

A noter : l'ordre de priorité indiqué par l'autorité territoriale ne conduit pas obligatoirement à ce que ce choix soit suivi. Il sert uniquement en cas d'égalité de points entre deux candidats d'une même collectivité, le choix prioritaire de l'autorité territoriale étant alors pris en compte pour inscrire l'agent ou les agents faisant l'objet d'un ordre de priorité préférentiel.

- **Les acquis de l'expérience (ANNEXE 2)** appréciée au regard :
 - de l'ancienneté en qualité de fonctionnaire (y compris les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant limitées à 5 ans compte tenu de l'évolution des dispositions réglementaires et afin de tenir compte de l'égalité professionnelle F/H),
 - des autres expériences professionnelles (publiques/privées y compris les périodes de disponibilité pendant lesquelles l'agent a exercé une activité, limitées à 5 ans compte tenu de l'évolution des dispositions réglementaires.
A noter : le cumul des différentes périodes de disponibilité pouvant être prises en compte, est limité à 5 ans.
 - de l'ancienneté détenue dans le cadre d'emplois dont relève l'agent,
 - des diplômes de l'agent,
 - des formations suivies par l'agent au cours des 5 dernières années.
À noter que les formations obligatoires ne sont pas comptabilisées.
 - du nombre d'admissibilités à l'écrit du concours d'accès au grade visé au titre de la promotion interne,
 - de l'accès par concours au 1^{er} grade du cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire,
 - de la réussite à des examens professionnels d'avancement de grade,
 - du nombre de propositions au titre de la promotion interne,

- et de points supplémentaires en cas de réussite à un examen professionnel d'accès au titre de la promotion interne à un grade du cadre d'emplois visé (exemple examen professionnel au titre de la promotion interne pour l'accès au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe).

CRITÈRES CATÉGORIE C (ACCÈS AU GRADE D'AGENT DE MAITRISE)

A la date d'établissement des lignes directrices de gestion, seul le grade d'agent de maîtrise est accessible par la voie de la promotion interne.

L'accès à ce grade n'étant pas contingenté par des quotas d'inscription, il appartient uniquement à l'organe délibérant de créer le poste correspondant.

Néanmoins, le Président fonde son avis pour procéder à l'inscription des agents concernés sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne à ce grade sur le dossier présenté par l'autorité territoriale, lequel doit indiquer conformément au Dossiers de présentation, p. 9:

- si l'agent exerce déjà les fonctions d'agent de maîtrise telles qu'elles sont prévues au décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ou s'il a vocation à les occuper. Ces missions seront rappelées dans le dossier d'inscription.
- si la valeur et le parcours professionnel de l'agent justifient cette inscription,
- si les périodes de formation obligatoires pour les périodes révolues ont bien été effectuées, en joignant les justificatifs correspondants.

Le présent document peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux dans les délais et les formes prescrits par la juridiction administrative.

Fait à ISNEAUVILLE, le 16 février 2021

Le Président du Centre de Gestion

Jean-Claude WEISS



Annexe 1 : Valeur professionnelle

CRITÈRES	DOCUMENTS PERMETTANT L'APPRÉCIATION	APPRÉCIATION / POINTS ATTRIBUÉS		POINTS MAX
EMPLOI ET FONCTIONS EXERCÉES : Le poste occupé par le candidat correspond-t-il aux missions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiche de poste ▪ Dossier de présentation : description des fonctions occupées ▪ Décret portant statut particulier cadre d'emplois 	Totalement	20	20
		Partiellement	10	
		Non	0	
MANIÈRE DE SERVIR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compte rendu de l'entretien professionnel de l'année N-1 	Très satisfaisante	15	15
		Satisfaisante	10	
		Absence de compte-rendu	0	
POSITIONNEMENT AGENT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organigramme avec identification du poste de l'agent ▪ Fiche de poste 	NIVEAU 1 (collaborateur direct : AT-DG-DGA)	15	15
		NIVEAU 2 (chef de service non niveau 1)	10	
		NIVEAU 3 (adjoint chef de service)	5	
		NIVEAU 4 (agent opérationnel)	0	
ENCADREMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Organigramme avec identification du poste de l'agent et nombre d'agents encadrés 	16 et plus	10	10
		6 à 15 agents	5	
		1 à 5 agents	2	

CRITÈRES	DOCUMENTS PERMETTANT L'APPRÉCIATION	APPRÉCIATION / POINTS ATTRIBUÉS		POINTS MAX
EXPERTISE DU CANDIDAT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dossier de présentation ▪ Compte rendu de l'entretien professionnel de l'année N-1 	Expertise supérieure à celle attendue sur le poste actuel de l'agent	10	10
		Expertise conforme à celle attendue sur le poste actuel de l'agent	5	
		Expertise inférieure à celle attendue sur le poste actuel de l'agent	0	
MOTIVATION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence ou non d'une motivation (il est demandé à l'autorité territoriale de respecter le cadre prévu dans le dossier de présentation) 	Dossier motivé	10	10
		Dossier peu motivé	5	
		Absence de motivation	0	
CRITÈRE 1 : polyvalence / diversité des missions / mobilité CRITÈRE 2 : capacité à s'adapter et à prendre en charge de nouvelles missions CRITÈRE 3 : remplacement ponctuel ou intérim du supérieur hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiche de poste / organigramme ▪ Dossier de présentation : description des fonctions occupées (il est demandé à l'autorité territoriale de renseigner ces éléments dans le dossier de présentation) ▪ Motivation de l'autorité territoriale 	2 critères remplis	10	10
1 critère rempli	5			
ORDRE DE PRIORITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À préciser dans le dossier de présentation 	n° 1	10	10
		n° 2	5	
			TOTAL	100

Annexe 2 : Acquis de l'expérience

CRITÈRES	DOCUMENTS PERMETTANT L'APPRÉCIATION	APPRÉCIATION / POINTS ATTRIBUÉS		POINTS MAX
ANCIENNETÉ FONCTIONNAIRE (y compris congé parental et disponibilité enfant dans la limite de 5 ans) ¹	<ul style="list-style-type: none"> État des services dossier administratif de l'agent détenu par le CDG 76 	1/2 point par an - limité à 30 ans		15
AUTRES EXPÉRIENCES PUBLIC/PRIVÉ (y compris disponibilité si activité dans la limite de 5 ans) ²	<ul style="list-style-type: none"> Justificatifs à produire (contrats de travail, arrêtés ou tout autre justificatif officiel) 	1/2 point par an limité à 10 ans		5
ANCIENNETÉ CADRE D'EMPLOIS	<ul style="list-style-type: none"> Arrêté de nomination dossier administratif de l'agent détenu par le CDG 76 	1/2 point par an limité à 10 ans		5
DIPLÔMES	<ul style="list-style-type: none"> Copies des diplômes 	Diplôme supérieur au grade détenu	10	10
		Diplôme conforme au grade détenu	5	

¹ Cumul congé parental et disponibilité pour élever un enfant : maximum 5 ans.

² Cumul toutes périodes de disponibilité confondues : maximum 5 ans. Exemple : un agent ayant bénéficié de 5 ans d'une disponibilité pour élever un enfant ne peut bénéficier d'une prise en compte, au titre d'une autre période de disponibilité, d'une période d'activité.

CRITÈRES	DOCUMENTS PERMETTANT L'APPRÉCIATION	APPRÉCIATION / POINTS ATTRIBUÉS		POINTS MAX
FORMATIONS SUIVIES (5 dernières années - hors formations obligatoires)	<ul style="list-style-type: none"> Attestations de formations 	1/2 point par jour - limité à 30 jours		15
ADMISSIBILITÉ AU CONCOURS DU CADRE D'EMPLOIS VISÉ À LA PROMOTION INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Attestations - courriers d'admissibilité 	10 points par admissibilité dans la limite de 2 admissibilités		20
		2 admissibilités ou plus	20	
		1 admissibilité	10	
CONCOURS D'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DU GRADE DÉTENU PAR L'AGENT	<ul style="list-style-type: none"> Attestation de réussite Arrêté de nomination 	15		15
EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT DANS LE CADRE D'EMPLOIS DONT RELÈVE L'AGENT	<ul style="list-style-type: none"> Attestation(s) de réussite(s) Arrêté(s) de nomination 	NIVEAU CATEGORIE AGENT : 2 examens professionnels ³ 1 examen professionnel	10	10
			5	
		CATEGORIE INFERIEURE : 1 examen professionnel	2	
NOMBRE DE PRESENTATION DES DOSSIERS	<ul style="list-style-type: none"> Historique des présentations 	1 point par présentation - limité à 5	5	5
TOTAL				100

BONUS EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU GRADE VISÉ PAR LA PROMOTION INTERNE 10

³ Exemple : examen professionnel pour l'accès au grade de rédacteur principal de 1ère classe et examen professionnel pour l'accès au grade de rédacteur principal de 2ème classe



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime