

Annexe 2 : Lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours (2021-2026)

Chapitre I : Identification des règles statutaires obligatoires liées à la promotion au choix dans la collectivité de :

1) La collectivité définit ses règles de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours, dans le respect des dispositions statutaires ci-dessous :

- l'inapplicabilité des lignes directrices de gestion établies par la collectivité, aux avancements de grade par voie d'examen professionnel ;
- les règles figurant dans chaque statut particulier définissant les conditions à détenir à titre personnel par chaque agent pour bénéficier d'un avancement de grade au choix ou d'une promotion interne (ancienneté, échelon, position, avoir été évalué l'année précédente, conditions d'occupation de certains emplois ou certaines fonctions) ;
- la délibération fixant les taux de promotion liés aux avancements de grade (article 49 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les conditions éventuelles de création des emplois dans la collectivité (strate démographique) ;
- l'existence d'un emploi dans la collectivité et le cas échéant, sa déclaration de vacance ;
- l'établissement de la liste des promouvables concernés par le grade d'avancement (ensemble des agents remplissant à titre individuel les conditions statutaires requises) ;
- la mise en oeuvre des dispositions légales pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de tous les promouvables, selon la modalité retenue par le statut particulier pour l'accès au grade considéré ;
- l'établissement et la publicité d'un arrêté portant tableau annuel d'avancement pour le grade considéré (annualité et unicité du tableau d'avancement - CAA Paris 2 octobre 2012 ; CE 3 juillet 2015 n°372041) ;
- le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci. (article 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
- la nomination éventuelle dans l'ordre strict de mérite d'inscription au tableau ;
- l'établissement d'un arrêté portant nomination par voie d'avancement de grade du ou des intéressés.

2) La collectivité exclut de rajouter ou retrancher, par ses lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours, à tout élément légal en vigueur, prévu par les règles statutaires liées à la promotion.

Elle exclut notamment :

- de faire passer des épreuves de sélection, hors des examens professionnels, aux candidats ;
- de départager les candidats aux moyen de critères autres que la valeur professionnelle (exemple : ancienneté, sauf pour départager deux fonctionnaires d'égale valeur, âge, ordre alphabétique (CE 26 mars 2003 n° 214047,214048,214049,217821)
- d'écarter un candidat au motif "d'une première année de promouvabilité" (CE 14 octobre 1988 n°69519 et 71194)
- de mettre en place un « délai de carence » entre deux décisions de promotion (CE 24 juillet 2019 n°420590)
- de tenir compte des activités syndicales ou opinion politique d'un candidat pour l'exclure de la procédure d'avancement (CE Sieur D. du 24 avril 1963)
- de tenir compte de l'état de santé d'un candidat pour l'exclure de la procédure d'avancement (CAA de Bordeaux du 7 mai 2007, n°04BX00506, M.D.c/ Centre hospitalier de C)
- d'écarter un candidat pour un motif ne tenant pas à l'exécution du contenu de ses obligations professionnelles (CE 17 décembre 2008 n°294746)

Chapitre II : Identification des indicateurs généraux pris en compte par la collectivité, pour les promotions au choix ou la valorisation des parcours

A partir des données détenues par la collectivité en rapport avec les précédentes décisions d'avancement, la collectivité identifie les critères suivants :

A) Les ratios réels « promus - promouvables »

A l'aide du tableau ci-dessous, la collectivité étudie à titre indicatif pour les grades concernés par l'avancement au choix, les ratios réels « promus - promouvables »

Exemple

Grades d'avancement (de la collectivité)	Nbre de promotions ayant été prononcé dans ce grade (entre 2015-2020)	Nbre d'agents qui remplissaient les conditions statutaires pour être promus dans ce grade (entre 2015-2020)	Taux réel « promus - promouvables sur la période » <i>(nbre de promouvables divisé par nbre de promus x 100)</i>	Date(s) d'effet de la ou des décisions d'avancement de grade (entre 2015-2020)
Rédacteur principal de 1° classe	0	1	Sans objet (pas de promotion)	-
Rédacteur principal de 2° classe	1	2	50%	05.12.18
Adjoint administratif ppal de 1° classe	2	2	100%	01.09.15 01.09.19
Adjoint technique ppal 1° classe	1	3	33,33%	01.03.20
Adjoint technique ppal 2° classe	1	0	Illégal	01.01.20
A.T.S.E.M ppal 1° classe	1	2	50%	02.06.16
Adjoint animation ppal 2° classe	0	0	0%	-
Etc...				

Avec l'exploitation de ces données, la collectivité envisage d'agir sur les taux réels « promus-promouvables » entre 2021 et 2026 pour les grades suivants :

-selon vos choix, identifiez ici les grades qui pourraient faire l'objet d'une politique d'avancement de grade plus favorable entre 2021 et 2026

B) L'adéquation du grade aux fonctions

A l'aide du tableau ci-dessous, la collectivité étudiée à titre indicatif pour les grades concernés dans la collectivité, les situations statutaires où le grade de l'agent est en inadéquation avec ses fonctions :

Exemples

	Métiers, fonctions ou postes				
	Secrétaire de mairie (-2000 hab.)	A.T.S.E.M.	Responsable Service Technique	Encadrant hiérarchique d'une équipe d'adjoints administratifs	Responsable informatique
Grade détenu par l'agent					
Adjoint administratif territorial	X				
Adjoint technique		X			
Technicien territorial			X		
Adjoints administratifs (échelles C1, C2, C3)				X	
Adjoint technique					X

Est évoquée ci-dessus, la question des « faisant fonctions » dont le grade n'est pas en adéquation avec les règles statutaires du cadre d'emplois, pour occuper légalement les fonctions.

Avec l'exploitation de ses données, la collectivité envisage d'agir entre 2021 et 2026, sur les situations statutaires où le grade de l'agent est en inadéquation avec ses fonctions pour les grades suivants :

-selon vos choix, identifiez ici les grades qui pourraient faire l'objet d'une politique de promotion ou de mobilité interne entre 2021 et 2026, qui permettrait de faire évoluer le grade du ou des agents, pour le(s) mettre en conformité avec les règles statutaires.

.....

.....

C) Formes de promotions encouragées dans la collectivité

Parmi les modalités statutaires existantes en matière de promotion, la collectivité déclare mettre en avant les modes de nomination ci-dessous :

Modes de nomination	Nomination « automatique » dans la collectivité (si emploi disponible dans la collectivité)		Nomination si vacance d'emploi correspondant au grade se produit dans l'effectif	Pas de garantie de nomination dans la collectivité
	Année n	Année n+1		
Promotion interne après examen professionnel		X		
Promotion interne sans examen professionnel			X	

Avancement de grade après examen professionnel	X			
Avancement de grade sans examen professionnel	X			
Avancement à l'échelon spécial (*)	X			
Nomination après concours en qualité de stagiaire				X

*exemples : des échelons spéciaux existent actuellement dans les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des médecins, des agents de police municipale, des ingénieurs et des ingénieurs en chef.

Chapitre III : Identification des principes pris en compte par la collectivité, pour la comparaison des mérites et de l'expérience professionnelle en matière de promotion au choix.

La collectivité, dans la mise en place des lignes directrices de gestion, en matière de promotion et de valorisation des parcours, reprend les principes dégagés par la jurisprudence quant à la légalité des procédures d'avancement, antérieurement soumises aux avis consultatifs des Commissions Administratives Paritaires.

A) Etablissement et vérification de la liste des « promouvables » (3)

La collectivité établit, ou fait établir au moyen d'une prestation, la liste des promouvables concernés par un grade d'avancement donné.

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à ces seuls fonctionnaires promouvables

Exemple de liste de promouvables pour un grade considéré

Grade d'avancement :							
Nom	Prénom	Genre (H/F)	Grade détenu	Echelon détenu	Ancienneté dans l'échelon	Date nomination dans le grade (ou dans la catégorie)	Périodes non valables pour l'ancienneté s'il y a lieu (du xx/xx/xx au xx/xx/xx)
Promouvable #1			1 ^{er} grade				
Promouvable #2			1 ^{er} grade				
Promouvable #3			1 ^{er} grade				
Promouvable #4			1 ^{er} grade				
Promouvable #5			1 ^{er} grade				
etc							

B) Examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle* par l'autorité territoriale, de manière individuelle, pour chacun des agents promouvables ainsi identifiés au (A3) ci-dessus :

La collectivité de :..... procède à l'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, de manière individuelle au moyen de la méthode ci-dessous

A partir des critères fixés dans vos Comptes Rendus d'Entretiens Professionnels, reprenez ceux vous paraissant les plus à même de fonder la valeur professionnelle des agents pour une nomination au grade d'avancement considéré. Etablissez le type d'étude illustrée ci-dessous pour chacun de vos promouvables.

Exemple avec le grade de rédacteur principal de 2° classe

Rédacteur principal de 2° classe		Rédacteur (grade détenu par le ou les promouvables)		Adéquation entre les critères demandés et ceux exprimés par l'agent (O/N)
Qualités à exprimer, demandées par le grade d'avancement	Sens du service public (continuité, neutralité, égalité) Capacité à partager son savoir, et diffuser l'information Qualité d'expression écrite et orale	Qualités exprimées par l'agent en rapport avec les exigences du grade d'avancement (au moyen de son CREP)	Qualité d'expression écrite et orale	
Compétences à démontrer, demandées par le grade d'avancement	Capacité à s'adapter aux changements de situation Capacité à s'organiser, à planifier Entretien et développement des compétences pour progresser Autonomie	Compétences démontrées par l'agent, en rapport avec les exigences du grade d'avancement (au moyen de son CREP)	Capacité à s'organiser, à planifier. Respect des délais et gestion des moyens Autonomie Fiabilité et qualité du travail rendu	
Connaissances à posséder, demandées par le grade d'avancement	Maitrise des réglementations issues du C.G.C.T. Maitrise des nomenclatures comptables et des documents budgétaires Plus généralement, respect des normes et procédures	Connaissances possédées par l'agent, en rapport avec les exigences du grade d'avancement (au moyen de son CREP)	Maitrise des nomenclatures comptables et des documents budgétaires	
Expérience professionnelle, demandées par le grade d'avancement	Mobilité sur plusieurs types de collectivités (nature et strate) dans le parcours professionnel Expériences antérieures liées à l'encadrement d'équipes	Expérience professionnelle détenue par l'agent en rapport avec les exigences du grade d'avancement (au moyen de son CREP)	A développé une expertise forte dans son domaine de compétence A été maître d'apprentissage	

*(Conseil d'État du 27 avril 2011 n° 304987)

C) Comparaison des résultats de l'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle*, de chaque promouvable, par l'autorité territoriale :

La collectivité de procède à la comparaison de l'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, au moyen de la méthode ci-dessous

Exemple de tableau de comparaison des résultats de l'examen approfondi

Liste des promouvables pour un grade considéré (Nom, Prénom)	Genre (H/F)	Avis du supérieur hiérarchique pour l'avancement de grade (figurant au C.R.E.P. de l'année n-1)		Appréciations ou motivations du choix, en rapport avec l'examen approfondi de la valeur professionnelle et de l'expérience (voir B ci-dessus)	Choix de l'autorité territoriale pour inscription au tableau d'avancement de grade		Ordre de classement
		favorable	défavorable		favorable	défavorable	
Promouvable #1		X			X		2
Promouvable #2		X				X	-
Promouvable #3		X				X	-
Promouvable #4		X			X		1
Promouvable #5		X			X		3
Etc...							

*(Tribunal Administratif de Bordeaux, 7 juillet 1988, syndicat CGT - CHS La Candélie)

A noter : la sélection des fonctionnaires pour un grade d'avancement donné peut aussi comporter des éléments complémentaires à l'appréciation de la valeur professionnelle, tel :

- le dossier du candidat,
- un entretien de carrière conduit par un comité à partir d'une fiche établie par le candidat sur sa carrière et son expérience. (Arrêt du Conseil d'Etat n° 371110 du 12 mars 2014)

Chapitre IV : Identification des principes pris en compte par la collectivité, pour la comparaison des mérites et de l'expérience professionnelle en matière de propositions de dossiers pour la promotion interne

1) La collectivité décline, pour la sélection de ses dossiers de candidatures à la promotion interne, organisée par le Centre de gestion, ses lignes directrices de gestion, dans le respect des dispositions statutaires ci-dessous :

- les règles figurant dans chaque statut particulier définissant les conditions à détenir à titre personnel par chaque agent pour bénéficier d'une promotion interne (ancienneté, échelon, avoir été évalué l'année précédente, avoir accompli ses obligations de formation de professionnalisation) ;
- la mise en oeuvre des dispositions légales pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle, selon la modalité retenue par le statut particulier pour l'accès au grade considéré (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014) ;
- les conditions éventuelles de création des emplois dans la collectivité (strate démographique) ;
- l'existence d'un emploi dans la collectivité et sa déclaration de vacance ;
- l'inscription du fonctionnaire sur liste d'aptitude par la Présidente du Centre de gestion
- la nomination pour stage, du fonctionnaire, dans le nouveau cadre d'emplois, après inscription sur cette liste d'aptitude.

2) La collectivité tient compte, pour la sélection de ses dossiers de candidatures à la promotion interne, des conditions applicables à la voie promotionnelle choisie.

Elle vérifie que les dossiers des candidats proposés à la promotion interne satisfont bien aux règles prévues par les différents décrets portant statuts particuliers, et notamment les conditions d'ancienneté :

Exemple de tableau récapitulatif des conditions d'accès à la promotion interne pour les fonctionnaires de la collectivité de :

Cadre d'emplois du fonctionnaire dont le dossier est proposé	Conditions d'ancienneté	Cadre d'emploi de la liste d'aptitude	Accessibles après examen professionnel	Accessibles sans examen professionnel	Nombre de postes ouverts par le CDG (selon les quotas calculés par lui)
Fonctionnaires de catégorie B et secrétaires de mairie	oui	Attaché territorial (A)	non	oui	
-Fonctionnaires de catégorie C (*) -Adjoints administratifs ppaux 1° classe - Adjoints administratifs ppaux 1° et 2° classes	oui	Rédacteur (B)	oui (*)	non non	
Adjoints administratifs ppaux 1° et 2° classes	oui	Rédacteur ppal de 2° classe (B)	oui	-	
-Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux -Adjoints techniques principaux de 1° classe	oui	Technicien (B)	-	-	1 (sans quotas pour les lauréats de l'examen professionnel de contrôleurs de travaux)

-Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux -Adjoints techniques principaux de 1° et 2° classes	oui	Technicien ppal de 2° classe (B)	oui	oui	
Adjoints d'animation ppaux des 1° et 2° classes	oui	Animateur (B)	non	non	
Adjoints d'animation ppaux des 1° et 2° classes	oui	Animateur principal de 2° classe (B)	oui	oui	
-Adjoints techniques principaux de 1° et 2° classes, ainsi que les ATSEM -Adjoints techniques territoriaux et les ATSEM	oui (7 ans) oui (9 ans)	Agent de maitrise (C)	- oui	oui	Sans quota 1 promotion pour 2 promotions intervenues au titre des conditions précédentes.

<https://www.cdg77.fr/Extranet/Promotion-interne/Modalites-et-conditions-d-acces-a-la-promotion-interne>

A) Eléments retenus pour la sélection des candidats dont les dossiers seront proposés à la campagne de Promotion Interne, organisée par le Centre de Gestion.

Légalement, l'employeur a la faculté de déposer des dossiers lors de la procédure de promotion interne organisée par le Centre de Gestion.

Néanmoins, si la collectivité de : fait le choix de faire concourir ses candidats, la collectivité ne retient, pour la pré-sélection des dossiers, que des critères en rapport avec la valeur professionnelle et l'expérience des fonctionnaires qui seront proposés. Elle sélectionne les candidats en fonction de leur meilleure possibilité à concourir face aux dossiers, également déposés par les autres employeurs territoriaux de Seine et Marne.

Dans ce cadre, la collectivité utilise pour sa pré-sélection, le barème de cotation « Promotion Interne » établi et publié par le Centre de Gestion FPT de Seine et Marne.

	Nom :	Prénom :	Grade correspondant au dossier de promotion interne :
Critère coté	Éléments de cotation		Nombre de points
Ancienneté toutes fonctions publiques en tant que titulaire, contractuel et stagiaire par année complète de service effectif.	0.10 point par an dans la limite de 4 points soit 40 ans		/4
Ancienneté dans le dernier cadre d'emplois	Jusqu'à 5 ans = 1 pt ; de 6 à 10 ans = 3 pts ; au-delà de 10 ans = 0,3 pts par année jusqu'à 20 ans et plus		/6
Ancienneté dans le dernier grade détenu	Pas de point pour le 1 ^{er} grade du cadre d'emplois ; 0,5 pts pour les 2 premières années, puis 0,5 pts par année d'ancienneté jusqu'à 9 ans et + pour les grades d'avancements		/4
Parcours professionnel : expérience professionnelle selon le nombre de postes tenus, changement de postes par mobilité externe et mobilité interne	1 point par mobilité dans le cadre de mutations, de changements d'intitulé de poste.		/6
Nombre de jours de stage CNFPT ou autres organismes au cours des 5 dernières années	0.5 points par jour de stage dans la limite de 18 jours		/9
Rejet de formation par le C.N.F.P.T. ou autres organismes ; rejet de formation par l'autorité territoriale pour raison de nécessité de service	0.20 pts par stage limité à 5 rejets		/1
Préparation au concours pour le grade d'accès par PI	4 pts pour la préparation à l'épreuve écrite ; 1 pt pour la préparation à l'épreuve orale		/5
Admissibilité au concours pour le grade d'accès par PI	Selon résultats obtenus par le candidats aux épreuves du concours (si la collectivité en est informée)		/2
Examen professionnel ou lauréat d'un concours des 3 fonctions publiques	2 pts par réussite pour examens professionnels ou concours (limité à 3 réussites)		/6
Inscription sur liste d'aptitude de promotion interne rédacteur par voie d'examen professionnel	+2 points		/2
Responsabilités et technicité exercées	De 1 à 9 pts selon le niveau de responsabilité, d'encadrement, et de technicité requis par le poste de l'agent		/9
Nombre d'agents encadrés	Par tranche de 1 à 4 agents, puis de 5 à 9, et 10 et plus		/4
Rattachement hiérarchique	Selon l'identité du supérieur hiérarchique (ex : 3 pts pour un rattachement direct à l'Autorité territoriale ; 2,5 pts au D.G.S., etc...)		/3

Valeur professionnelle	Selon les 4 sous critères ci-dessous : -résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs ; -compétences professionnelles et techniques ; -qualités relationnelles ; -capacité d'encadrement ou d'expertise	/16
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Appréciation rédigée par l'autorité territoriale mettant en évidence, pour le poste, les aptitudes ou capacités, listées ci-dessous : -autonomie -adaptation des compétences aux évolutions des missions de la collectivité -capacité d'initiative -encadrement	/10
Ordre de priorité (si plusieurs dossiers sont déposés pour le même grade)	premier rang = 8 pts ; rang 2 = 6 pts etc...	/8
Nombre de présentation du dossier de l'agent à la promotion interne (si conditions de recevabilité remplies)	1 ^{ère} présentation = 1 pt ; 8 ^{ème} présentation = 8 pts	/8
Cas de minoration du total	-L'agent a déjà bénéficié d'un changement de grade par voie de promotion interne, sans réussite à un examen professionnel, au cours des 10 dernières années, à l'exception de la PI des agents de maîtrise ; -L'agent a déjà bénéficié de deux changements de grade par promotion interne sans réussite à un examen professionnel au cours des 10 dernières années, à l'exception de la PI des agents de maîtrise	-3 pts -6 pts

Chapitre V : Identification des principes pris en compte par la collectivité, pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion mises en œuvre par la collectivité.

La collectivité applique les dispositions de l'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 II 2° de telle manière que la prise en compte de la part F/H n'aboutisse pas à l'application de quotas. L'égalité F/H ne peut primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle, des fonctionnaires promouvables (*)

La collectivité retient cependant ce critère, pour départager de manière subsidiaire, le cas échéant, ceux des fonctionnaires présentant des compétences ou mérites égaux pour l'accès à une promotion.

Etat récapitulatif des fonctionnaires remplissant les conditions pour prétendre, au titre d'une année donnée, à une promotion, soit au titre de l'avancement de grade, soit de la promotion interne					
Nom	Prénom	Genre (H/F)	Grade détenu par l'agent	Remplit les conditions pour une nomination par avancement de grade à (dénomination du grade)	Remplit les conditions pour une nomination par voie de promotion interne à (dénomination du grade)
Promouvable #1		F	1 ^{er} grade	2 ^{ème} grade	rédacteur
Promouvable #2		H	1 ^{er} grade	2 ^{ème} grade	rédacteur
Promouvable #3		H	1 ^{er} grade	2 ^{ème} grade	technicien
Promouvable #4		F	2 ^{ème} grade	3 ^{ème} grade	agent de maîtrise
etc					

(*) avis du Conseil d'Etat du 27 mars 2019
