

**ARRETE PORTANT REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CONCERNANT LA
PROMOTION INTERNE DES AGENTS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AFFILIES AUPRES
DU CENTRE DE GESTION DES VOSGES**

Le Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Vosges,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
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 du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion des Vosges en date du 26 novembre 2020 sur l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion concernant la Promotion Interne ;

Considérant les avis reçus des Comités Techniques locaux à la suite de la concertation prévue à l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;

Vu l'arrêté n° 2021-02-G du 16 mars 2021 portant élaboration des lignes directrices de gestion concernant la promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés auprès du centre de gestion des Vosges ;

Vu l'avis du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion des Vosges en date du 18 novembre 2021 sur la révision des Lignes Directrices de Gestion concernant la Promotion Interne ;

Considérant que le Président du Centre de gestion a mis en œuvre cette même concertation prévue à l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée et a sollicité de nouveau par courrier en date du 29 novembre 2021 l'avis du Comité Technique des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents (disposant d'un CT propre) sur le projet de révision des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne avant le 29 janvier 2022 ;

Considérant les avis reçus ;

Considérant qu'à défaut de transmission d'avis au Président du Centre de gestion des Vosges dans le délai imparti, celui-ci est réputé favorable ;

ARRETE

ARTICLE 1 - Les lignes directrices de gestion révisées en matière de promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés sont instituées à compter du 1^{er} février 2022, conformément au document annexé au présent arrêté.

ARTICLE 2 - Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

ARTICLE 3 - Le Directeur et le Président du Centre de Gestion sont chargés en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté. Cet arrêté sera transmis à la Préfecture des Vosges et communiqué aux collectivités et établissements affiliés par la mise en ligne sur le site du Centre de Gestion des Vosges.

Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de NANCY dans un délai de 2 mois à compter de publication et sa réception par le représentant de l'État.

Fait à,

le,

PUBLIÉ LE :

Le Président,
Michel BALLAND

- (1) Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les 2 mois à compter de la présente publicité, par courrier adressé au Tribunal administratif de NANCY ou par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site : www.telerecours.fr

REÇU EN PREFECTURE

le 01/02/2022

Application agréée E-legalite.com

99_AR-088-26880030-20220131-2022_01_G-R

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE

Propos introductifs

Références

Loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 30, 33-5 et 39.

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

Le contexte

Instaurées par l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) constituent un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines dans le cadre du renouvellement du dialogue social figurant dans un titre intitulé :

« Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ».

Elles permettent, en contrepartie de la suppression de certaines compétences de la Commission Administrative Paritaire (CAP), en particulier l'examen des avancements de grade et des promotions internes depuis 2021, de poser un cadre à l'intérieur duquel les autorités prendront leurs décisions en matière de gestion du personnel mais également d'apporter aux agents visibilité et transparence sur les orientations et priorités de leur employeur.

Le contenu

Les lignes directrices de gestion comprennent 2 axes :

- **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (à établir par chaque collectivité ou établissement public)** notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) : il s'agit de définir les enjeux et objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des Ressources Humaines (RH) compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- **la promotion et la valorisation des parcours professionnels (les modalités en matière de promotion interne sont établies par le CDG 88 et celles relatives aux avancements de grade sont à établir par chaque collectivité ou établissement public)** : il s'agit de fixer les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Leur élaboration

En matière de promotion et de valorisation des parcours, l'élaboration des LDG relève :

- en matière d'avancement de grade : de la compétence de chaque employeur,
- en matière de promotion interne : de la compétence du Président du CDG pour les collectivités affiliées

Entrée en vigueur

Les lignes directrices de gestion entrent en vigueur :

A compter du 2 décembre 2019 pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

A compter du 1er janvier 2021 pour l'élaboration des décisions individuelles en matière de promotions (coïncide avec la suppression de la compétence des CAP en matière de promotion).

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu'elle participe à l'évolution professionnelle et facilite l'accès à des responsabilités supérieures. L'avancement et la promotion font partie intégrante d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constitue en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

Par conséquent, la sécurisation des avancements et promotions impose l'adoption des LDG en temps utile. En l'absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions.

I. ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – PROMOTION INTERNE CDG88

Les LDG doivent fixer :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (dont la promotion interne) ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les LDG doivent tenir compte notamment :

- de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés
- de la valeur professionnelle des agents et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, qui pourront se traduire par :
 - La diversité du parcours et des fonctions exercées
 - Les formations suivies
 - Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel
 - La capacité d'adaptation
 - L'aptitude à l'encadrement d'équipe (le cas échéant)
 - Les activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d'une organisation européenne ou internationale
 - Les activités exercées dans le cadre d'une activité syndicale

Rappel du processus d'élaboration des LDG – PI 2021 du CDG 88 :

1.	Le Président du CDG définit un projet de LDG spéciales Promotion Interne tenant compte des critères énumérés par le décret 2019-1265
2.	Avis du CST (*) /CT du CDG sur le projet – 26 Novembre 2020
3.	Projet transmis également pour avis aux collectivités et EPCI affiliés disposant d'un CST/CT local (coll. de plus de 50 agents) Cet avis devra être transmis au Président du CDG dans un délai de 2 mois à/c de la date de transmission du projet A défaut de transmission d'avis dans ce délai, les CST sont réputés avoir émis un avis favorable
4.	A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne
5.	Publication des LDG par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen – le 16 mars 2021
6.	Etablissement par le Président du CDG des listes d'aptitude Promotion interne en 2021 au regard des LDG validées Le Président du CDG peut se faire assister par un collège des représentants des employeurs avant de dresser lesdites listes d'aptitude

II. REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – PROMOTION INTERNE CDG88

Le Président du Centre de Gestion des Vosges propose la révision des Lignes Direction de Gestion pour les motifs suivants :

- Mise en conformité avec les textes réglementaires : Le Président du CDG peut se faire assister uniquement du collège composé des représentants des collectivités affiliées (impossibilité d'associer les représentants du personnel dans l'établissement des listes d'aptitude)
- Prise en compte de certains retours des collectivités sur la campagne de Promotion Interne 2021 (prérequis obligatoires à l'étude du dossier)

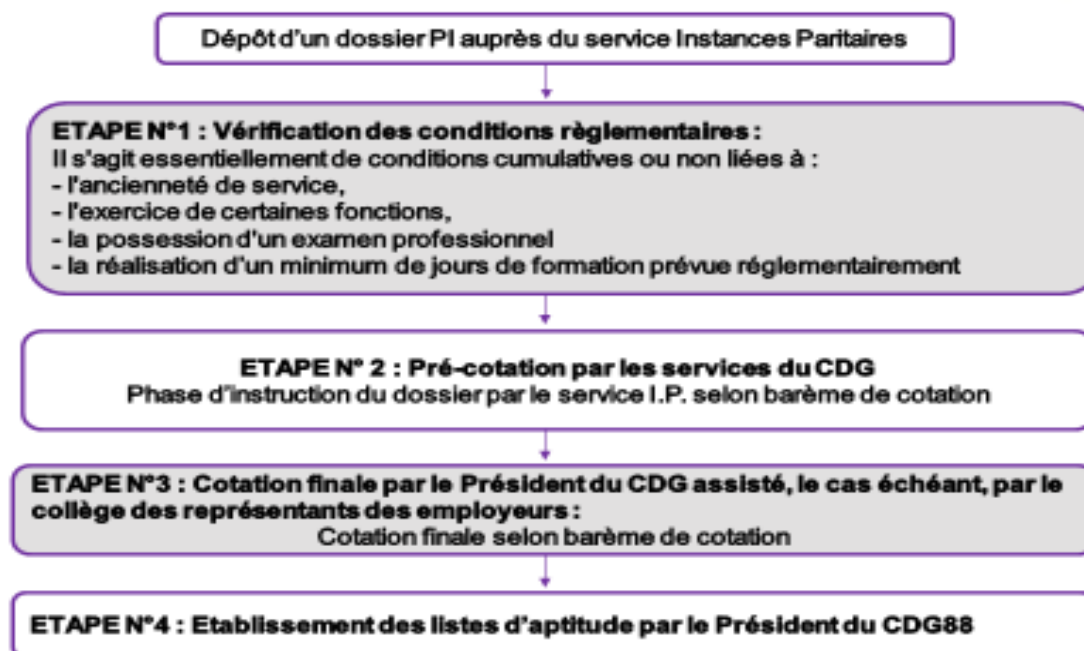
Processus de révision des LDG – PI du CDG 88 :

1.	Le Président du CDG propose la révision de l'arrêté n° 2021-02-G du 16 mars 2021 portant élaboration des lignes directrices de gestion concernant la promotion interne
2.	Avis du CST (*) /CT du CDG sur le projet de révision– 18 Novembre 2021
3.	Projet transmis également pour avis aux collectivités et EPCI affiliés disposant d'un CST/CT local (coll. de plus de 50 agents) Cet avis devra être transmis au Président du CDG dans un délai de 2 mois à/c de la date de transmission du projet A défaut de transmission d'avis dans ce délai, les CST sont réputés avoir émis un avis favorable
4.	A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête la révision des Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne
5.	Publication des LDG par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen – Février 2022
6.	Etablissement par le Président du CDG des listes d'aptitude Promotion interne en 2022 au regard des nouvelles LDG validées Le Président du CDG peut se faire assister par un collège des représentants des employeurs avant de dresser lesdites listes d'aptitude

III. PROCEDURE NOUVELLE PROPOSEE

Schéma récapitulatif :

PROCEDURE NOUVELLE PROPOSEE A/C DE 2022 PAR LE CDG 88 – schéma récapitulatif



➔ Etape n° 1 : Vérification des conditions réglementaires

L'avancement par voie de promotion interne est ouvert aux seuls fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet remplissant **les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois** (l'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale si l'obligation hebdomadaire de service de l'agent à temps non complet est au moins égale à 17 H 50, dans le cas contraire, l'ancienneté de service est proratisée)

Il s'agit essentiellement de conditions cumulatives ou non liées à :

- l'ancienneté de service,
- l'exercice de certaines fonctions,
- la possession d'un examen professionnel
- la réalisation d'un minimum de jours de formation prévue réglementairement

Toutes les conditions statutaires doivent être réunies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (art 21 décret 2013-593 du 5/07/2013)

Références :

Loi 84-594 du 12.07.1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale

Décret 2008-512 du 29.05.2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

Article 16 du décret 2008-512 du 29.05.2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux : « Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois en application du 1° et du [2° de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée](#) est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation auxquelles était astreint le fonctionnaire concerné dans son cadre d'emplois d'origine en application du présent chapitre.



Etape n° 2 : Pré-cotation par les services du CDG

Une cotation préalable, prenant en compte plusieurs critères permet de préparer la décision du Président et de ses collaborateurs.

Les critères doivent tenir compte nécessairement des modalités prévues par le décret sur les LDG ; ils sont fixés ainsi qu'il suit :

1. ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE	
<p>Indicateur sur les durées de services publics effectifs (incluant contractuel + autre Fonction Publique) - Attribution d'une lettre selon la classification suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans 	A B C
2. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES	
<p>2.1 PREPARATIONS CONCOURS /EXAMENS SUIVIES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p style="text-align: right;">5 points par préparation suivie auprès du CNFPT</p>	/5
<p>2.2 CONCOURS OU EXAMENS PROF. PASSES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limités à 2</p> <p style="text-align: right;">2.5 points par concours ou examen</p>	/5
<p>2.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS (au sein de la FPT et possibilité de prise en compte des concours et examens professionnels obtenus dans les 2 autres versants de la FP et assimilés)</p> <p>* Réussite à l'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la Promotion interne 15 points</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p>*Réussite à un autre concours ou examen 10 points</p> <p>Limitée à 2</p>	/35
<i>Les points obtenus au 2.2 et 2.3 sont cumulables</i>	
<p>2.4 DIPLOMES (et équivalences) ou VAE (examen en fonction du Répertoire National des Certifications Professionnelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Niveau V : BEP,CAP (1point) * Niveau IV : BAC, BAC Professionnel, Brevet Technicien, Brevet Professionnel (2 points) * Niveau III : BAC + 2 (BTS ou DUT) (3 points) * Niveau II : BAC + 3 (Licence) ou BAC + 4 (4 points) * Niveau I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, Master) (5 points) 	/5
3. FORMATION PROFESSIONNELLE	
<p>1 point par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au-delà du nombre de jours obligatoires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - suivies sur la dernière période de 5 ans auprès du CNFPT ou autre organisme certifié (examen en fonction des équivalences/dispenses fournies par le CNFPT) 	/5

55 points maximum

 **Etape n° 3 : Cotation finale par le Président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs**

Rappel de l'article 39 de la loi 84-53 du 26/04/84 modifiée : « 2. Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.

4.1 FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT	
<p>Points attribués par la commission - maxi 60 ou 40 points (eu égard aux fonctions exercées et au compte rendu de l'entretien professionnel)</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.G.S. ou D.G.A. de communes ou E.P.C.I. - responsable d'un service avec encadrement de plus de 10 agents : - responsable d'un service avec encadrement de moins de 10 agents - responsable d'un service sans encadrement d'agents : - adjoint au responsable d'un service - secrétaire de mairie avec encadrement d'au moins 10 agents/ communes > 1 000 Habitants - secrétaire de mairie avec encadrement de moins de 10 agents communes < 1 000 Habitants 	<p>/60 points Catégorie A</p> <p>/40 points Catégories B et C</p>

4.2 ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	
<p>Points attribués par la commission - maxi 15 points (expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement)</p> <p>Secteur public Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> -chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes -remplacement d'un DGS..... <p>Secteur privé ou associatif Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gérant d'une entreprise avec x salariés - responsable d'une agence bancaire..... - responsable d'une association avec salariés 	<p>/15</p>

4.3. ENTRETIEN DE SELECTION / GRADES RELEVANT DE LA CATEGORIE A EXCLUSIVEMENT	
<p><u>A l'issue des travaux de la Commission</u>, un nombre de dossiers x sera retenu en fonction du nombre de postes ouverts dans le grade convoité.</p> <p>Les fonctionnaires retenus seront convoqués à un « entretien de sélection » d'une durée égale à 20 minutes maxi (dont 3 minutes de présentation : motivations + perspectives d'évolution + projet professionnel + partie questions/réponses) devant les membres de la Commission dans un délai de 3 semaines environ.</p> <p>A l'issue de ces entretiens, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.</p>	<p>/50</p>

5. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux actions concrètes sont envisagées pour répondre à cet objectif :

- la prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passés en congé parental,
- en cas d'égalité de points : le projet de liste d'aptitude sera étudié, afin le cas échéant, de retenir le dossier de l'agent permettant de favoriser et de tendre vers une parité sur la liste d'aptitude.
 - Un quota spécifique imposé ne saurait être appliqué pour favoriser un sexe plutôt qu'un autre.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.



Etape n° 4 : Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CDG88

Le Président du CDG établit et signe les listes d'aptitude départementales selon la procédure nouvelle qui vient d'être explicitée.