

**ARRETE PORTANT DETERMINATION 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 ;

Considérant que le Président du Centre de gestion a mis en œuvre la concertation prévue à l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, par courrier en date du 27 novembre 2020 sollicitant auprès des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents (ayant leur propre Comité Technique), l'avis du Comité Technique avant le 27 janvier 2021, sur le projet des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne ;

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 en matière de promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés sont instituées à compter du 12 mars 2021, 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 EPINAL,

le 14/03/2021,

Le Président,
Michel BALLAND

PUBLIÉ LE :

(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

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 et 33-5

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 dès 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 pour l'année 2021 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

Processus d'élaboration des LDG – PI 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 – Début 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. TEMPS D'ÉCHANGES ET CO-CONSTRUCTION

Le CDG 88 a souhaité proposer une approche collaborative sur cette thématique en constituant un groupe de travail composé de :

- Membres du CT
- Membres des CAP des 3 catégories

Celui-ci s'est réuni le jeudi 08 octobre au CDG88.

Le groupe de travail a procédé dans un premier temps à l'analyse des critères « Promotion Interne » validés par les CAP du CDG88 et a élaboré un comparatif avec les critères requis par le décret du 29/11/2019 :

Type de critère requis par le décret LDG	Critère existant CDG 88
Valeur professionnelle des agents	Compte rendu d'entretien professionnel <u>exigé</u> Pas de points attribué
Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle	Point à compléter pour le secteur public et/ou le secteur associatif ou privé : expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement (15 pts maxi pour rappel)
Diversité du parcours et des fonctions exercées	Fonctions exercées par l'agent : Points attribués en sous-commission de CAP (40 ou 60 pts maxi pour rappel)
Formations suivies	Formations suivies sur les 5 dernières années Points attribués : maxi 5 pts L'agent doit être à jour de ses formations obligatoires
Capacité d'adaptation	Le compte rendu d'entretien professionnel peut en témoigner/lettre de motivation de l'agent
L'aptitude à l'encadrement d'équipe	Nombre d'agents encadrés : à compléter dans le dossier mais non attribution de points
Activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d'une organisation européenne ou internationale	Point à compléter pour le secteur public et/ou le secteur associatif ou privé : expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement (15 pts maxi pour rappel)
Activités exercées dans le cadre d'une activité syndicale	
Part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés	Non pris en compte précédemment

La majorité des modalités énoncées par le décret et devant composer les futures lignes directrices de gestion étaient déjà prises en compte à travers les critères PI établis par les CAP du CDG 88.

Dans un second temps, un retour a été opéré sur les lauréats promotion interne des deux dernières années.

Les agents pour lesquels un avis favorable de la CAP a été donné et qui parvenaient au sommet du tableau général des candidatures remplissaient majoritairement les critères suivants :

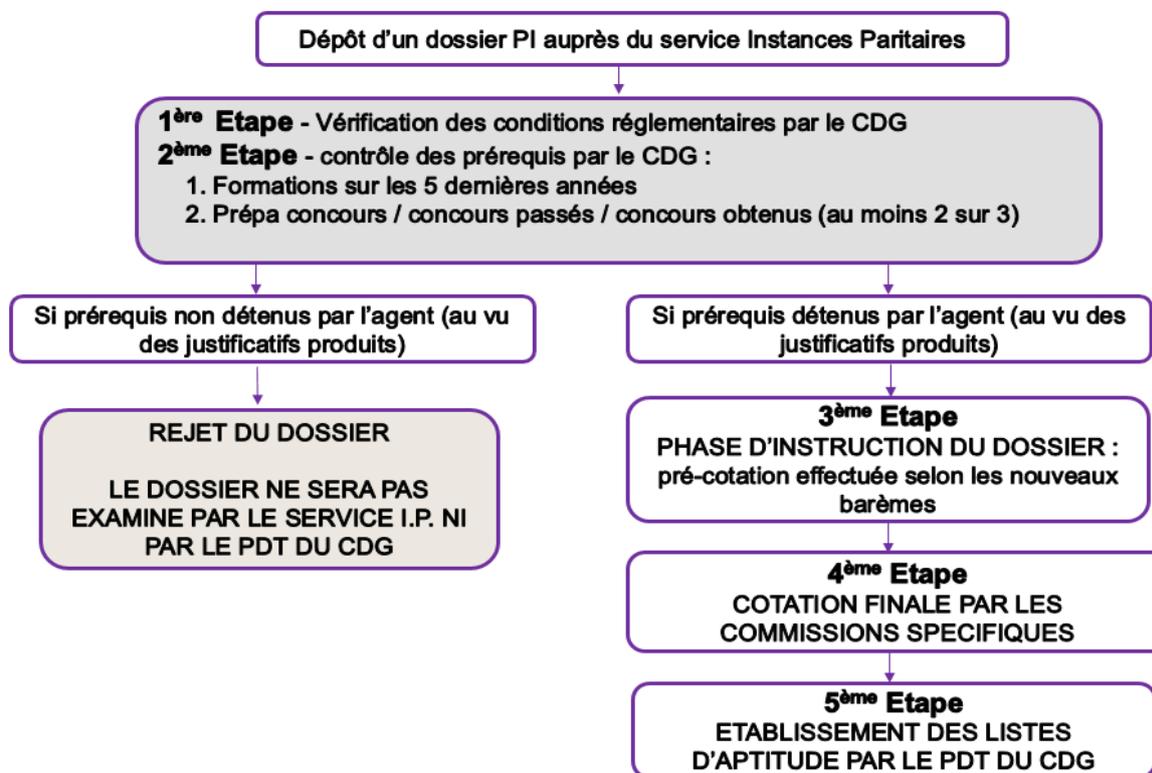
- ✓ Obtention d'un examen professionnel (pour certains grades uniquement) et/ou
- ✓ Détention du grade terminal de leur cadre d'emplois
- ✓ Réalisation d'une préparation/concours du grade convoité et/ou
- ✓ Passage d'un ou plusieurs concours et/ou
- ✓ Obtention d'un ou plusieurs concours

De cette analyse, il a été proposé d'établir des prérequis à remplir par les candidats avant l'instruction des dossiers par le service des Instances Paritaires.

Une procédure nouvelle avec révision du barème de cotation a été adoptée par le groupe de travail.

III. PROCEDURE NOUVELLE PROPOSEE

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'âge,
- l'ancienneté de service,
- l'exercice de certaines fonctions,
- la possession d'un examen professionnel.

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)



Etape n° 2 : Contrôle des prérequis par le CDG

1. Formation sur les 5 dernières années :

L'agent doit être à jour de ses formations obligatoires.

Les candidats devront avoir réalisé au minimum 2 jours de formation dans les 5 années précédentes.

2. Prérequis liés aux concours :

Comme énoncé ci-dessus, la mise en œuvre des différents critères de promotion interne conduit jusqu'à présent à sélectionner les candidats répondant majoritairement aux critères suivants :

- Réalisation d'une préparation/concours du grade convoité
- Passage d'un ou plusieurs concours
- Obtention d'un ou plusieurs concours

Les candidats doivent donc remplir au minimum **deux critères sur trois des critères ci-dessus**.



Etape n° 3 : Pré-cotation

Une cotation préalable, comme par le passé, et 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. PREREQUIS	
<p>Contrôle des prérequis par le Service Instances Paritaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérification des conditions réglementaires - Avoir réalisé 2 jrs de formation dans les 5 années précédentes - Remplir au minimum deux critères sur trois des critères ci-dessus : <ul style="list-style-type: none"> *Réalisation d'une préparation/concours du grade convoité *Passage d'un ou plusieurs concours *Obtention d'un ou plusieurs concours 	
2. 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 pts Catégorie A</p> <p>/40 pts Catégories B et C</p>

3. 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 : -chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes -remplacement d'un DGS.....</p> <p>Secteur privé ou associatif Exemples : - gérant d'une entreprise avec x salariés - responsable d'une agence bancaire..... - responsable d'une association avec salariés</p>	/15
4. 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> <p>- Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans</p>	A B C
5. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES	
<p>5.1 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 pts par préparation suivie auprès du CNFPT</p>	/5
<p>5.2 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 pts par concours ou examen</p>	/5
<p>5.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS</p> <p>* Réussite à l'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la P.interne 15 pts</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p>*Réussite à un autre concours ou examen 10 pts</p> <p>Limitée à 2</p>	/35
Les points obtenus au 5.2 et 5.3 sont cumulables	
<p>5.4 DIPLOMES ou VAE</p> <p>* Niveau V : BEP,CAP (1pt) * Niveau IV : BAC, BAC PROF, Brevet Technicien, Brevet Prof (2 pts) * Niveau III : BAC + 2 (BTS ou DUT) (3 pts) * Niveau II : BAC + 3 (Licence) ou BAC + 4 (4 pts) * Niveau I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, Master) (5 pts)</p>	/5
6. FORMATION PROFESSIONNELLE	
<p>1 pt par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au delà du nombre de jours obligatoires</u></p> <p>- suivies sur la dernière période de 5 ans soit du 1/01/2016 au 1/01/2021 – auprès du CNFPT ou autre organisme certifié</p>	/5

7. ENTRETIEN DE SELECTION

Uniquement pour la Catégorie A

La Commission spécifique Catégorie A est mise en place dans un premier temps afin d'attribuer des points aux dossiers transmis, pour les parties 2 et 3 principalement, soit :

2. Fonctions exercées par l'agent

3. Acquis de l'expérience professionnelle

Les services du CDG procèderont à la cotation des autres items

A l'issue des travaux de la Commission, un nombre de dossiers x sera retenu **égal au plus au double du nombre de postes ouverts dans le grade convoité.**

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) devant les membres de la Commission dans un délai de 3 semaines environ. A l'issue de ces entretiens, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.

8. 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.



Etape n° 4 : Cotation finale par les Commissions spécifiques

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.

Le Président du CDG88 a fait le choix innovant d'être assisté d'un collège composé de représentants des collectivités **mais également de représentants du personnel.**

Ce collège est composé - pour chaque commission spécifique A, B ou C :

- d'un élu issu de la CAP de même catégorie que le grade convoité
- d'un élu issu du C.T. placé auprès du CDG 88
- de 2 élus désignés par le Président parmi les élus issus du conseil d'administration du CDG 88 et qui n'ont pas présenté de dossiers
- d'un représentant de chaque organisation syndicale issu de la CAP relevant de la catégorie concernée ou issu du CT titulaire d'un grade relevant de la catégorie concernée, soit :

Collège Commission spécifique	UNSA-SNDGCT	CFDT	FA-FPT	CGT	Total
Catégorie A	1	1	1	0	3
Catégorie B	0	1	1	1	2 + 1
Catégorie C	0	1	1	1	3

Ces membres bénéficieront d'une réunion d'information préalable sur la promotion interne, les conditions d'accès, les quotas, les critères retenus....



Etape n° 5 : Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CDG88

Le Président du CDG continuera à établir et signer les listes d'aptitude départementales sans avis de CAP mais selon la procédure nouvelle qui vient d'être explicitée.