

## Critères d'évaluation des dossiers de promotion interne Barème de cotation - catégorie A

<b>1. ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE</b>		
<b>Indicateur sur les durées de services publics effectifs (incluant contractuel + autre Fonction Publique) - Attribution d'une lettre selon la classification suivante :</b>  - Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans	<b>A B C</b>	
<b>2. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES</b>		
<b>2.1 PREPARATIONS CONCOURS /EXAMENS SUIVIES PAR L'AGENT</b> pour l'accès au grade convoité uniquement  <b>Limitée à 1 seule fois</b>  <div style="text-align: right;">5 points par préparation suivie auprès du CNFPT</div>	<b>/5</b>	
<b>2.2 CONCOURS OU EXAMENS PROF. PASSES PAR L'AGENT</b> pour l'accès au grade convoité uniquement  <b>Limités à 2</b>  <div style="text-align: right;">2.5 points par concours ou examen</div>	<b>/5</b>	
<b>2.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS</b> (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)  * <u>Réussite à l'examen professionnel</u> correspondant au grade proposé au titre de la Promotion interne <span style="float: right;">15 points</span>  <b>Limitée à 1 seule fois</b>  * <u>Réussite à un autre concours ou examen</u> <span style="float: right;">10 points</span>  <b>Limitée à 2</b>	<b>/35</b>	
<i>Les points obtenus au 2.2 et 2.3 sont cumulables</i>		
<b>2.4 DIPLOMES (et équivalences) ou VAE</b> (examen en fonction du Répertoire National des Certifications Professionnelles )  * 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)	<b>/5</b>	
<b>3. FORMATION PROFESSIONNELLE</b>		
<b>1 point par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au-delà du nombre de jours obligatoires</u></b>  - suivies sur la dernière période de 5 ans auprès du CNFPT  <div style="text-align: right;">ou autre organisme certifié (examen en fonction des équivalences/dispenses fournies par le CNFPT)</div>	<b>/5</b>	

**55 points maximum**

#### 4.1 FONCTIONS EXERCÉES PAR L'AGENT

**Points attribués par la commission - maxi 60**  
(eu égard aux fonctions exercées et au compte rendu de l'entretien professionnel)

**Exemples :**

- 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

/60

#### 4.2 ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

**Points attribués par la commission - maxi 15 points**  
(expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement)

**Secteur public**

Exemples :

- chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes
- remplacement d'un DGS.....

**Secteur privé ou associatif**

Exemples :

- gérant d'une entreprise avec x salariés
- responsable d'une agence bancaire.....
- responsable d'une association avec salariés .....

/15

#### 4.3. ENTRETIEN DE SELECTION

A l'issue des travaux de la Commission, un nombre de dossiers x sera retenu **en fonction 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 + partie questions/réponses) 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.

/50

#### 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.