

**Au titre de la promotion interne  
CENTRE DE GESTION DE L'ORNE  
Période Mars 2023 – Mars 2029**

## **1) Rappel de la réglementation**

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 fait obligation aux Présidents des centres de gestion d'établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ressources humaines en matière de promotion interne pour les collectivités affiliées.

Le projet de LDG doit être soumis au préalable, pour avis, au Comité Social Technique du Centre de Gestion puis transmis pour avis aux CST locaux.

Les LDG sont établies pour une durée maximum de 6 ans et **peuvent être révisées à tout moment**. Elles doivent être rassemblées dans un document qui est transmis à l'ensemble des agents.

Le présent document a pour objet de formaliser les Lignes Directrices « Promotion Interne » du centre de gestion de l'Orne.

## **2) Objectifs des Lignes directrices de Gestion**

Les lignes Directrices de Gestion ont pour objet de définir les critères généraux à prendre en compte pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures, notamment la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience. Il s'agit donc pour le Président de présenter les points sur lesquels il s'appuiera pour faire évoluer le personnel (capacité d'adaptation, diversité des parcours et des fonctions exercées, formations suivies...).

Les LDG doivent permettre également d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers.

## **3) Procédure de suivi et de modification**

Par arrêté en date du 28/06/2021, Monsieur le Président du Centre de gestion a adopté les Lignes Directrices de Gestion. **Les LDG étaient construites sur 18 critères selon les cotations maximale de 225 points suivantes**

- Valeur professionnelle sur 95
- Acquis de l'expérience et engagement professionnel sur 120
- Rapport de l'autorité sur 10

Le Président du Centre de Gestion s'est appuyé sur celles-ci pour désigner les bénéficiaires de cette promotion, après échanges lors d'une commission de préparation constituée de représentants de l'administration et de représentants du personnel en 2021 et 2022.

Un groupe de travail s'est réuni le 6 septembre 2022 afin de dresser un bilan et d'avoir une réflexion sur les critères des lignes directrices de gestion sur les 2 années d'application.

Le groupe de travail a ainsi proposé au président du Centre de gestion

- Une définition de nouveaux critères
- Une nouvelle cotation de critères existants
- Une redéfinition de critères existants
- Une suppression de critères existants

La nouvelle proposition des LDG est construite **sur 19 critères selon les cotations maximale de 300 points suivantes**

- Valeur professionnelle sur 140
- Acquis de l'expérience et engagement professionnel sur 150
- Rapport de l'autorité sur 10

Le projet de LDG établi par le Président du Centre de gestion est ainsi présenté aux membres du Comité Technique Départemental le mardi 6 décembre 2022. Il a été ensuite transmis aux collectivités ayant leur propre Comité technique pour avis, avis qui devait être transmis au Président du centre de gestion dans un délai de 2 mois (le 14 février au plus tard).

Le président du centre de gestion a reçu

- l'avis du comité technique de Flers Agglo (favorable) et celui de la ville de Flers (favorable)
- l'avis du CST commun de la communauté urbaine d'Alençon, Ville, CIAS et CCAS d'Alençon (favorable)

A l'issue de cette consultation, le président peut arrêter les LDG relatives à la promotion interne qui seront applicables aux promotions interne dès l'année 2023.

VALEUR PROFESSIONNELLE			
N°	Critères	Nbre de pts max	Commentaires
1	Responsabilité d'une collectivité (secrétaire de mairie/DGS) suivant le nombre d'habitants, d'un pôle/ d'une direction ou d'un service	40	SM/DGS plus de 1500 h (40 pts), SM/DGS entre 700 h et 1500 h (30 pts), SM/DGS < 700 h (20 pts), resp pôle/direction (10 pts), resp service (7 pts)
2	Missions d'expertise sur le poste actuel	10	Supérieures à celle attendue sur le poste actuel 10 pts; conformes 5 pts, inférieures 0 point
3	Polyvalence dans les domaines d'activités sur le poste actuel (exemple RH, Finances, Urbanisme, Marchés publics, espaces verts, bâtiments, voirie...)-.	25	Elevée 25 pts (plus de 3 domaines d'activités), Modérée 15 pts (3 domaines), Faible 5 pts (2 domaines) <b>La fiche de poste devra être fournie par la collectivité, à défaut le critère ne sera coté</b>
4	Encadrement direct (N+1) ou indirect (N+2)	20	2 points par agent si encadrement direct et 1 point si encadrement indirect
5	Compétences du grade visé	20	acquises 20 pts, partiellement acquises 10 pts, non acquises 0 pt
6	Manière de servir + capacité à s'adapter et à prendre en charge de nouvelles missions	15	très satisfaisant 15 pts, satisfaisant : 5 pt, insatisfaisant 0 pt + transcription textuelle du dernier entretien professionnel
7	Ordre de priorité dans la collectivité sur ce grade	10	Un seul agent présenté ou agent en première position 10/ agent en deuxième position 8/ agent en troisième position 5 / au delà 0
8	Rapport motivé de l'autorité (mise en valeur des particularités professionnelles de l'agent)	10	cotation par le Président ou membres de la commission <b>(si absence de rapport motivé suite à relance = dossier non recevable)</b>
	<b>SOUS- TOTAL DE POINTS</b>	<b>150</b>	

## ACQUIS DE L'EXPERIENCE et ENGAGEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE

N°	Critères	Nbre de pts max	Commentaires
9	Activités extérieures (autres activités non professionnelles dont activités syndicales, membre du bureau d'une association, mandat électif...)	5	tous les points si au moins 2 ans dans les 10 dernières années
10	Autres expériences professionnelles privées antérieures à la nomination stagiaire (y compris disponibilité si activité dans la limite de 5 ans)	10	1 point par an (aux fonctions équivalentes au grade d'origine et d'accueil)
11	Diplômes dont VAE	10	Diplôme supérieur au grade détenu : 10 pts; Diplôme du niveau du grade détenu: 5 pt
12	<b>Ancienneté dans le poste actuellement occupé (quel que soit l'employeur)</b>	<b>15</b>	<b>Plus de 15 ans (15 pts) Entre 10 ans et 15 ans (10 pts), entre 2 et 10 ans (5 pts), moins de 2 ans (0 pt)</b>
13	Ancienneté dans le cadre d'emplois depuis la nomination stagiaire	<b>20</b>	20 pts maxi pour les grades principal 1 <sup>ère</sup> classe, 10 pts maximum pour les grades principal 2 <sup>ème</sup> classe, 5 pts maxi pour les grades de base) (1 point par an)
14	Ancienneté dans la fonction publique tout statut confondu (y compris congé parental et disponibilité dans la limite de 5 ans) en dehors de l'ancienneté dans le CE	10	1 point par an.
15	Nombre de jours de formation suivies (5 dernières années) au-delà de la formation obligatoire de 2 jours tous les 5 ans	15	formation continue de professionnalisation ou perfectionnement hors préparation concours dans les 5 ans 1 point par jour de formation
16	Admissibilité au concours d'accès du grade visé ou à un autre concours de niveau équivalent ou supérieur	<b>10</b>	Une seule admissibilité prise en compte
17	Nombre de nomination suite à concours	30	10 points par nomination concours
18	Nombre de nomination suite à examen professionnel	10	5 points par nomination EP
19	<b>Obtention de l'examen professionnel pour la Promotion Interne</b>	<b>15</b>	<b>15 pts maxi</b>
<b>SOUS-TOTAL DE POINTS</b>		<b>150</b>	
<b>TOTAL MAXIMUM</b>		<b>300</b>	

### Les dossiers seront examinés en respectant l'anonymat.

Une commission de préparation composée d'un collège d'élus (le président du CDG, les 3 Vice-Présidents et deux élus désignés par le président) et d'un collège de représentants du personnel (1 représentant de chaque organisation syndicale représentée sur le territoire) examinera les dossiers .

La décision finale sera prise en binôme entre le président du Centre de gestion et le 1<sup>er</sup> vice-président du centre de gestion .

Outre les critères cités ci-dessous, une question subsidiaire sera posée afin d'accompagner la réflexion pour connaître le nombre de population de l'employeur : (Moins 1000 habitants - Entre 1000 et 5000 habitants - Plus de 5000 habitants )

L'autorité devra également rédiger une description synthétique de l'emploi occupé par l'agent en 8 lignes au maximum.

#### 4) Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent, à compter du 1er mars 2023, à toutes les décisions prises par le Président du centre de gestion en matière de promotion interne. Au demeurant, le Président met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion sont valables jusqu'au 28/02/2029. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Social Territorial. Elles sont communiquées sans délai aux agents de la collectivité.

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 VALFRAMBERT

Le 16/02/2023

Le Président

  
Francis AUVAR

