

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



PRINCIPALES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

PRINCIPALES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (issu de la Loi de transformation n°2019-828 du 6 août 2019)
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (Chapitre II)

LES OBJECTIFS

LES OBJECTIFS

- Nouvel instrument de « droit souple » pour l'employeur
- Associer plusieurs partenaires (les élus, les syndicats, les services RH etc,...) dans l'élaboration et l'application des LDG
- Permettre la transparence « *pour informer les agents des orientations et priorités et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas* » (Avis CE 21 mars 2019 n°397088).

DEFINITIONS

DEFINITIONS

Article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

2 axes :

- Des orientations stratégiques sur le long terme : la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines
- Des orientations opérationnelles à court et moyen terme : en matière de promotion et de valorisation des parcours

ORIENTATIONS OPERATIONNELLES PROMOTION INTERNE ET VALORISATION DES PARCOURS

09 juillet 2020



ORIENTATIONS OPERATIONNELLES PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

*Article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux
lignes directrices de gestion*

- *« I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :
1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. »*

[...]

ORIENTATIONS OPERATIONNELLES PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

*Article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux
lignes directrices de gestion*

Cela comprend en outre :

- Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience
- L'égalité professionnelle
- La politique de recrutement et l'emploi

ORIENTATIONS OPERATIONNELLES

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

- L'élaboration des critères en vue de l'établissement de la liste d'aptitude, **en matière de promotion interne**, pour les collectivités et établissements affiliés au CDG relève de la compétence du Président du CDG. Il établit également les listes d'aptitudes.
- L'établissement des listes d'aptitude et les tableaux d'avancement de grades ne feront plus l'objet d'un examen préalable en CAP à compter du 1^{er} janvier 2021.

PROCEDURE SPECIFIQUE RELATIVE A LA PROMOTION INTERNE DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AFFILIES

PROCEDURE SPECIFIQUE RELATIVE A LA PROMOTION INTERNE DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AFFILIES

- Compétence du Président du CDG / Suppression du passage en CAP
- Le Président définit un projet des LDG qu'il soumet à l'avis de son propre CTI
- Transmission du projet des LDG aux collectivités et établissements employant 50 agents ou + (Pour les collectivités de moins de 50 agents, présentation uniquement au CTI du CDG42)
- Ces collectivités ou établissements disposent d'un délai de 2 mois suivant la date de communication de ce projet pour transmettre au président du CDG l'avis de leur propre CT. A défaut, l'avis est réputé favorable
- A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (par arrêté)
- Communication aux agents (numérique ou par tout autre moyen)

PROCEDURE SPECIFIQUE RELATIVE A LA PROMOTION INTERNE DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AFFILIES

- Durée pluriannuelle = 6 ans maximum. Révision possible par la même procédure (article 16 – décret n°2019-1265)
- Bilan annuel en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels présenté au comité technique compétent (CTI ou CT) / (article 20 – décret n°2019-1265)
- Recours de l'agent possible : administratif (assistance possible d'un représentant syndical) / contentieux

CALENDRIER PREVISIONNEL



LES OBJECTIFS DU CDG 42 POUR LA PROMOTION INTERNE

OBJECTIFS DU CDG42

Utiliser et valoriser les critères existants

Adapter les critères, conformément à la nouvelle réglementation

Ajuster certains critères pour plus d'équité

Communiquer les critères

METHODE RETENUE

METHODE RETENUE

- 1) *Chaque collectivité ou établissement affilié détermine le nombre d'agents promouvables selon les critères légaux et statutaires*
- 2) *Chaque collectivité ou établissement remplit et dépose un dossier auprès du CDG42, le cas échéant, après les avoir classés selon ses propres critères, en adéquation avec sa politique de promotion interne (LDG axe 2)
Elle **PRIORISE** ainsi les agents proposés à la promotion*
- 3) *Le CDG42 détermine, au regard de l'étude du dossier, en application de ses lignes directrices de gestion, un nombre de points attribués à chaque agent*
- 4) *Un tableau recensant l'ensemble des agents promouvables est établi, par cadre d'emplois – (le classement est réalisé compte tenu du nombre de points obtenus)*
- 5) *Le Président détermine les agents composant la liste d'aptitude, assisté, le cas échéant, par le collège employeur*

CRITERES EN AMONT A VERIFIER PAR LA COLLECTIVITE

La collectivité ou l'établissement se doit de vérifier que l'agent remplisse bien les conditions légales et statutaires

Chaque collectivité ou établissement détermine ses propres critères **AVANT** le dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG42 afin de permettre la transparence sur la priorisation des dossiers

Exemples de critères propres à la collectivité :

- *Situation financière de la collectivité*
- *Gestion prévisionnelle des emplois et compétences*
- *Orientations spécifiques en fonction des services, catégories ou cadre d'emplois : égalité femme-homme, métier en tension, sujétions spécifiques...*
- *Mobilité*
- *Réflexion globale sur les perspectives en matière de promotion ?*
- *...*

CRITERES DU DOSSIER

3 axes seront identifiés dans le dossier:

1) VALEUR PROFESSIONNELLE

2) ACQUIS DE L'EXPERIENCE

3) DIVERSITE DU PROFIL ET VALORISATION DU PARCOURS DE L'AGENT

Utiliser un système de points

AXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE

PROMOTION A LA CATEGORIE A

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Contribution à l'activité du service
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le tout quantifié avec une appréciation générale / avis sur la tenue du poste

AXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE

PROMOTION A LA CATEGORIE B

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Contribution à l'activité du service
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur – *si l'encadrement est envisagé sur les nouvelles fonctions*

Le tout quantifié avec une appréciation générale / avis sur la tenue du poste

AXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE

PROMOTION A LA CATEGORIE C (AGENT DE MAITRISE)

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Contribution à l'activité du service
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur – *si l'encadrement est envisagé sur les nouvelles fonctions*

Le tout quantifié avec une appréciation générale / avis sur la tenue du poste

AXE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

CRITERES	PRECISIONS
ANCIENNETE	
EXAMEN PROFESSIONNEL	
FORMATIONS	<ul style="list-style-type: none">- <i>Formation de professionnalisation tout au long de la carrière CNFPT (en + des 2 jours réglementaires)</i>- <i>Formations de perfectionnement</i>- <i>Formation à la préparation concours (+ passage des épreuves)</i>- <i>Formation qualifiante</i>- <i>Formation diplômante (VAE)</i>

AXE 3 : DIVERSITE DU PROFIL ET VALORISATION DU PARCOURS DE L'AGENT

CRITERES	PRECISIONS
<i>DIVERSITE ET VALORISATION DU PARCOURS (en dehors de la structure)</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Expériences professionnelles</i>- <i>Activité syndicale : agent déchargé de fonctions /secrétaire de section</i>- <i>Activité professionnelle dans une autre administration ou établissement privé : réserviste, pompiers volontaires, entreprise, association, organisation européenne ou internationale</i>
<i>EFFORTS D'INVESTISSEMENT AU SEIN DE LA STRUCTURE</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Action sociale de la collectivité</i>- <i>Correspondant mutuelle</i>- <i>Secourisme et incendie</i>- <i>Assistant de prévention</i>- <i>Autre ?</i>

CRITERES FINAUX – AVANT L' ETABLISSEMENT DE LA LISTE

Le Président du CDG42 dispose d'un pouvoir d'appréciation pour établir la liste d'aptitude, « *en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général* »:

Il pourra se faire assister du collège composé « des représentants des employeurs des collectivités affiliées ».

En cas d'égalité des agents sur la liste, il veillera à ce que soit respecté, dans la mesure du possible :

- la représentativité femmes/hommes dans le cadre d'emplois d'accueil
- la répartition équilibrée géographique et le poids démographique des collectivités

POINTS DE QUESTIONNEMENT

Valoriser les agents qui auraient été présentés plusieurs fois à la promotion interne ? Quid des agents qui ont déjà eu une promotion ces dernières années?

Ne déposer des dossiers qu'au regard du nombre de nomination possible?

Système de notation par points, des points à prioriser?

PROPOSITIONS RETENUES PAR LE GROUPE

- Il est demandé aux collectivités et établissements de prioriser les agents proposés à la promotion interne (en précisant le ou les agents qu'elle s'engage à nommer en cas d'inscription des agents sur la liste d'aptitude)
- L'entretien professionnel servira de base pour l'examen de la valeur professionnelle des agents. Il est proposé que chaque collectivité et établissement dispose des grilles d'évaluation du CDG42 pour une harmonisation des entretiens annuels d'évaluation
- Concernant les efforts d'investissement au sein de la structure, il est proposé que les investissements et les responsabilités reconnus soient hors fiche de poste (*ex- un agent qui serait chargé de l'action sociale au sein de sa collectivité et dont les missions seraient identifiées dans la fiche de poste – cela ne sera pas valorisé*)
- L'ensemble des services publics effectifs dans la fonction publique territoriale sont pris en compte au titre de l'ancienneté, Les expériences privées ou dans d'autres fonctions publiques seront valorisées par des points au titre de l'axe 3

PROPOSITIONS RETENUES

- Les conditions particulières d'exercice de l'agent seront valorisées dans la valeur professionnelle
- Le nombre de points par critère ne sera pas communiqué aux collectivités ni le nombre de points obtenus par chaque agent, en raison notamment du pouvoir d'appréciation du Président du CDG, prévu par la loi
- Les critères seront écrits et priorisés (mais le nombre de points ne sera pas détaillé)
- Il est acté que les agents n'ayant jamais bénéficié de promotion interne soient valorisés (un agent qui aurait déjà eu une promotion ne se verra pas attribuer de points supplémentaire)
- Les agents ayant réussi un examen professionnel seront davantage valorisés, ainsi que la présentation aux concours
- Chaque année, lors du lancement de la campagne de la promotion interne, il sera précisé aux collectivités et établissements, le nombre de promotion possible pour chaque cadre d'emplois

CONTACTS

Claire DE SA : carrieres@cdg42.org

Coralie CROS : carrieres3-ref@cdg42.org

MERCI DE VOTRE ATTENTION