

ARRÊTÉ PORTANT MODIFICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE

Le Président du Centre de Gestion de la Marne,
VU le Code général de la fonction publique, notamment son article L.413-6,
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, notamment ses articles 13 à 20,

VU l'arrêté relatif aux lignes directrices de gestion en matière de promotion en date du 1^{er} juillet 2021,

VU l'avis du comité social territorial en date du 17 octobre 2023,

Considérant que les LDG en matière de promotion interne sont définies par le Président du Centre de Gestion,

Considérant que les LDG peuvent être prises pour une durée de 6 ans maximum et sont modifiables en tout ou partie durant cette période, par la prise d'un nouvel arrêté, et après avis du comité social territorial,

Considérant que les LDG sont communiquées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen à l'ensemble des agents, et qu'elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles en matière de promotion interne,

Considérant les travaux du groupe de travail réuni le 7 septembre 2023,

Considérant la seule révision des critères applicables aux candidats à la promotion interne en catégorie A et catégorie B,

ARRÊTE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion modifiées sont arrêtées conformément au document joint en annexe.

Article 2 : Les lignes directrices de gestion modifiées prennent effet au 1^{er} février 2024.

Article 3 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de six ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité social territorial.

Article 4 : Le Directeur Général est chargé de l'exécution du présent arrêté qui fera l'objet d'une publication après récépissé du contrôle de légalité.

Fait à Châlons-en-Champagne le 18 janvier 2024,

Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN,
Maire d'ESTERNAY,
Membre du CRO du CNFPT Grand Est

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 Châlons en Champagne dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.
Notifié le

GRILLE DE CRITERES

CATEGORIES A ET B



ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
LE PARCOURS DU FONCTIONNAIRE
(joindre les attestations et actes correspondants)

DUREE DE SERVICE DANS LE GRADE ACTUEL		
<input type="checkbox"/> Durée inférieure à 3 ans	1 point	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Durée comprise entre 3 et 5 ans	3 points	
<input type="checkbox"/> Durée supérieure à 5 ans	5 points	
CONCOURS DU GRADE PROPOSE AU COURS DES 5 DERNIERES ANNEES :		
Prise en compte de la préparation au concours suivie et terminée dans la limite d'une session (auprès du CNFPT ou autres organismes de formation) :		5 points
<input type="checkbox"/> formation de préparation suivie : (date et intitulé)		
Présentation à l'ensemble des épreuves dans la limite d'un concours :		5 points en cas d'admissibilité 1 point en cas de non admissibilité
<input type="checkbox"/> concours : (date et intitulé)		
DIPLOMES, CERTIFICATIONS, VAE (diplôme détenu le plus élevé)		3 points 5 points
<input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 4 <input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 5 et au-delà		
Engagement d'une procédure de VAE non-aboutie		1 point
EXAMEN PROFESSIONNEL PROMOTION INTERNE		
<input type="checkbox"/> Réussite à l'examen professionnel		10 points
		1 point en cas de non admissibilité
MODE D'ENTREE/RECRUTEMENT DANS LE CORPS/CADRE D'EMPLOIS (option la plus favorable avec l'avancement au grade actuel - non cumulatif) :		
<input type="checkbox"/> Accès par sélection professionnelle		1 point
<input type="checkbox"/> Accès par concours		7 points
AVANCEMENT AU GRADE ACTUEL PAR (option la plus favorable avec le mode d'entrée dans le cadre d'emplois - non cumulatif) :		
<input type="checkbox"/> Accès par sélection professionnelle		1 point
<input type="checkbox"/> Accès par ancienneté		1 point
<input type="checkbox"/> Accès par examen professionnel		5 points
<input type="checkbox"/> Accès par concours		7 points
ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES :		
A apprécier librement : Richesse du parcours (diversité du parcours au sein de son administration et en externe auprès d'une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif, syndicale ou dans une organisation européenne ou internationale)		Total de points/ 10
TOTAL points « ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE »	/ 48

VALEUR PROFESSIONNELLE**LE CHOIX ET L'APPRECIATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE****ORDRE DE PRIORITE AU SEIN DE LA STRUCTURE***(Cet ordre n'emporte pas automatiquement l'inscription de l'agent sur la liste d'aptitude)*

<input type="checkbox"/> Numéro 1	5 points	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Numéro 2	4 points	
<input type="checkbox"/> Numéro 3	2 points	
<input type="checkbox"/> Suivants et ex aequo	0.5 point	

DECOMPTE DES PRESENTATIONS DU DOSSIER

Prise en compte de 1 point par année si l'agent a vu son dossier présenté à la promotion interne durant la période des cinq dernières années <i>(le point est attribué uniquement si l'agent était le seul proposé ou s'il était positionné en n°1 dans l'ordre de priorité)</i>		Total de points/ 5
--	--	------------------------------------

FORMATION CONTINUE

Stages de perfectionnement réalisés hors formation d'intégration / de professionnalisation, hors CPF mobilisé pour un projet personnel, au cours des cinq dernières années au 1 ^{er} janvier de la promotion interne : Nombre total de journées de stage :	1 point par journée de stage <i>(plafond de 15 jours)</i>	Total de points :/15
BONUS : Si le nombre total de journées de stage est inférieur à 15 : Annulation de la formation en dépit du vœu de l'agent et de l'acceptation par l'autorité territoriale lors de l'année précédant la promotion interne (intitulé) :	1 point par stage <i>(plafond de 5 stages)</i>	
BONUS : Si le nombre total de journées de stage suivies et reconnues au titre de la professionnalisation excède le plancher réglementaire des deux journées par période de cinq ans	1 point par jour à compter du troisième <i>(plafond de 5 jours)</i>	Total de points/5

COMPETENCES*Appréciation du niveau de compétences atteint sur le compte rendu d'entretien professionnel*

<input type="checkbox"/> ≤ 50%	5 points	Total de points :/15
<input type="checkbox"/> > 50 et ≤75%	10 points	
<input type="checkbox"/> > 75 et ≤100 %	15 points	

BONUS (si >75 et ≤100%) : Bonification si une case « dépassement » est cochée

A apprécier librement :

- Adaptabilité
- Efficacité
- Conscience professionnelle et sens du service public
- Esprit d'initiative ou force de proposition
- Sens des relations humaines, extérieures et du travail en commun
- Aptitude à l'encadrement et/ou conduite de projet

Total de points :
...../14**Total points « VALEUR PROFESSIONNELLE »**

...../59

Total deux parties

...../107

ANALYSE COMPAREE DES DOSSIERS
1 Page recto verso police Arial 12

EMPLOYEUR TERRITORIAL ou SUPERIEUR HIERARCHIQUE

Analyse comparée des dossiers au regard des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle :

Le rapport de l'autorité territoriale ou du supérieur hiérarchique relate :

EVOLUTION DES EVALUATIONS DE L'AGENT AU COURS DES TROIS DERNIERES ANNEES

- 1- Qualité du service rendu par l'agent au cours des 3 dernières années
- 2- Tenue des objectifs fixés à l'agent au cours des 3 dernières années

RESPONSABILITE EXERCEES PAR L'AGENT

(transmettre la fiche de poste actuelle)

- 1- Fonctions d'encadrement : préciser le nombre et le grade des agents encadrés *(transmettre l'organigramme)*
- 2- Expertise / responsabilité particulière
- 3- Délégation ou pouvoir de décision
- 4- Participation à des réunions (organisation, préparation, intervention)

PROJECTION DE L'AGENT SUR LE NOUVEAU GRADE

- 1. Capacité de l'agent pour accomplir des tâches nécessitant des connaissances plus étendues et exercer des responsabilités correspondant à la définition du nouveau grade
- 2. Aptitudes à organiser, prévoir, décider dans l'exercice de ses tâches propres ou dans la conduite technique de l'équipe dont il sera chargé

DESCRIPTION DU POSTE SUSCEPTIBLE D'ETRE PROPOSE A L'AGENT PROMU

(transmettre la future fiche de poste)

- 1- Missions et objectifs confiés à l'agent
- 2- Place du poste dans l'organigramme du service ou de la Collectivité
- 3- Compétences repérées pour occuper les fonctions supérieures

Cette partie fait l'objet d'une analyse comparée de tous les dossiers soumis à la promotion interne, par grade d'accès.

Elle pèse un poids équivalent à la partie relative à la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

AGENT

ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE DU PARCOURS, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES DANS LE SECTEUR PUBLIC/PRIVE

PROJECTION SUR LE NOUVEAU POSTE

Envoyé en préfecture le 29/01/2024

Reçu en préfecture le 29/01/2024

Publié le 30/01/2024



ID : 051-285109161-20240118-LDGPIMODIF_2024-AR