



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION INTERNE

Arrêtées par le Président du CDG38

> **Contact** : Delphine PFEIFFER

Responsable de pôle

04.76.33.20.33 | ldg@cdg38.fr

> **Pôle** : Dialogue social

> **Date** : 07 avril 2021



Partagez et réutilisez le
contenu de ce document

www.cdg38.fr

LA PROMOTION INTERNE

1. Un enjeu important

La promotion interne représente un enjeu important, pour les collectivités comme pour les agents, car elle permet à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emploi de catégorie supérieure, sans avoir à passer un concours. Ainsi, un adjoint administratif principal de 1ère classe, catégorie C, peut prétendre à être nommé au grade de rédacteur, en catégorie B.

De ce fait, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par les textes.

Elle se distingue de l'avancement de grade, qui permet une évolution de carrière au sein du même cadre d'emplois : adjoint administratif à adjoint administratif principal de 2ème classe, par exemple.

La promotion interne est ouverte aux fonctionnaires remplissant certaines conditions : âge, ancienneté, exercice des fonctions, et éventuellement réussite à un examen professionnel.

Ce mode d'accès complémentaire est lié à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il est encadré par des quotas fixant la proportion des postes pouvant être pourvus par cette voie, et subordonné à l'inscription sur liste d'aptitude, établie par le Président du Centre de gestion.

2. La promotion interne avant 2021

Jusqu'à présent les listes d'aptitude étaient établies après examen des dossiers par les commissions administratives paritaires (CAP).

Les CAP placées auprès du CDG38 avaient défini une méthode de travail pour l'examen des dossiers, articulées autour de réunions préparatoires entre représentants du personnel et élus avant chaque séance de CAP pour examiner les dossiers et définir des indicateurs de choix, qui étaient ensuite validés en séance par les deux collèges (élus et syndicats).

Les CAP avaient retenu deux types d'indicateurs :

- des indicateurs généraux (répartition géographique des postes, typologie des collectivités, taille des collectivités, perspective de nomination au sein de la collectivité...)
- et un ensemble d'indicateurs individuels (valeur professionnelle, parcours de formation, ancienneté dans la fonction publique, place du poste dans l'organigramme, profil de poste occupé, expérience professionnelle acquise, réussite à des examens ou concours, diversité des postes et des fonctions occupées, bénéfice ou non d'une promotion interne...)

Les arrêtés portant listes d'aptitude étaient ensuite signés par le Président du CDG38, transmis au contrôle de légalité puis publiés.

3. La promotion interne à partir de 2021

A partir de 2021, les CAP ne sont plus compétentes en la matière.

Toutefois le Président du CDG38 conserve la prérogative pleine et entière de la réception, de l'analyse des dossiers de candidatures et de l'établissement final des listes d'aptitude pour le

compte des collectivités affiliées. Il peut se faire assister par un collège des représentants des employeurs pour établir les listes d'aptitude.

Les quotas encadrant le nombre de postes ouverts à la promotion interne sont toujours en vigueur et n'ont pas été assouplis.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE

En matière de promotion interne la loi de Transformation de la Fonction Publique a donné compétence au Président du CDG pour arrêter les Lignes Directrices de Gestion selon une procédure spécifique.

La Loi de transformation sur la Fonction Publique précise quels éléments doivent obligatoirement être appréciés par l'autorité territoriale :

- la valeur professionnelle (capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipe, engagement professionnel...)
- les acquis de l'expérience professionnelle et la diversité des parcours en prenant également en compte les activités professionnelles exercées par les agents dans le cadre d'une activité syndicale, dans une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif, ou dans une ONG...

Les LDG promotion interne doivent impérativement être arrêtées pour pouvoir établir et publier les listes d'aptitude au titre de la promotion interne 2021.

1. Procédure

Le Président du CDG définit un projet de Lignes Directrices de Gestion relative à la promotion interne qu'il transmet, après avis de son propre Comité Technique (CT départemental), aux collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents ayant leur propre CT.

Les collectivités de plus de 50 agents soumettent le projet à leur CT, pour avis. À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans un délai de 2 mois les CT sont réputés avoir émis un avis favorable.

À l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les LDG « promotion interne ».

2. Rétrospective des différentes étapes mises en œuvre

Le CDG38 a engagé dès le mois de juillet 2020 un travail d'accompagnement et d'échanges avec les DRH-DGS de collectivités de l'Isère, ce qui lui a permis de mieux cerner les besoins et les attentes des collectivités.

La démarche d'élaboration des LDG en matière de promotion interne a débuté en novembre 2020 du fait du report du renouvellement du CA du CDG et de son exécutif. Elle est pilotée par Pascal Fortoul, Vice-Président du CDG38.

Le CDG38 a fait le choix de maintenir un dialogue social autour des questions relatives aux LDG et à la promotion interne, en organisant plusieurs temps de concertation et d'échanges avec les représentants des organisations syndicales départementales, les membres des instances CAP et CT, et les représentants des collectivités.

Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne du CDG38 ont été présentées en **CT départemental le 21 janvier 2021** : celui-ci a émis un **avis favorable à l'unanimité**.

Elles ont ensuite été adressées aux différents CT locaux des collectivités de plus de 50 agents, qui se sont prononcés durant le délai réglementaire de 2 mois, du 30 janvier au 29 mars 2021. **35 comités techniques ont émis un avis favorable à l'unanimité, 1 comité technique a émis un avis défavorable.**

Le contenu des Lignes Directrices de Gestion est détaillé ci-après

LES LDG PROMOTION INTERNE DU CDG38

1. Les principes retenus

- ✓ Respect des échéances antérieures pour l'établissement des listes d'aptitude (juillet)
- ✓ Dématérialisation de la saisie des dossiers de promotion interne
- ✓ Co-construction avec les représentants des organisations syndicales d'une grille d'analyse basée sur les critères des LDG
- ✓ Analyse des dossiers et établissement des projets de liste d'aptitude par une commission employeur composée d'élus du CDG (« Commission CDG »)
- ✓ Avenant à la charte du dialogue social spécifique à la promotion interne
- ✓ Adaptabilité des LDG et de la grille d'analyse : bilan annuel et mise à jour

2. Le contenu des Lignes Directrices de Gestion

Les LDG sont construites autour de 4 axes :

- 1) Fonctions exercées
- 2) Parcours professionnel
- 3) Projet d'évolution professionnelle
- 4) Valeur professionnelle

Il faut également intégrer la prise en compte de l'égalité professionnelle femmes / hommes, qui ne pourra cependant pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle.

Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne

| 1. Fonctions exercées | |
|--|---|
| | Adéquation poste et grade d'accueil ou régularisation d'un décalage grade fonction |
| | Poste requérant une polyvalence importante des compétences requises, relevant de métiers et/ou domaines d'activité différents, et nécessitant un réel effort d'adaptation |
| | Encadrement d'équipe >> <i>Nombre d'agents encadrés et type (permanents, occasionnels, saisonniers)</i> |
| | Niveau de responsabilité >> <i>Place du poste dans l'organigramme</i> |
| | Technicité particulière du poste |
| | Conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel |
| | Pénibilité du poste avec risque élevé d'usure professionnelle |
| 2. Parcours professionnel | |
| | Parcours et diversité des fonctions exercées dans le secteur public >> <i>Renvoi à une notion de durée de service</i> |
| | Reconnaissance du parcours syndical |
| | Diversité des fonctions exercées hors secteur public >> <i>Expérience significative dans le privé ou le secteur associatif</i> |
| 3. Projet d'évolution professionnelle | |
| | Parcours de formation professionnelle >> <i>Formations professionnelles suivies et demandées par l'agent</i> |
| | Préparation et présentation concours et/ou examen professionnel du grade |
| | Investissement dans une démarche d'évolution professionnelle >> <i>Bilan de compétences, VAE, formations qualifiantes</i> |

4. Valeur professionnelle

| |
|---|
| Manière de servir >> <i>Appréciation de l'autorité territoriale sur la base de l'entretien professionnel</i> |
| Ordre de priorité dans la collectivité si plusieurs dossiers présentés |
| Probabilité de nomination dans la collectivité |
| Capacités managériales |
| Expérience sur le poste |
| Expertise reconnue sur le métier |
| Capacités à évoluer vers un poste à responsabilités / vers d'autres missions |

5. Egalité professionnelle

| |
|--|
| Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion >> <i>Prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans le cadre d'emploi d'accueil, étant entendu que celle-ci ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables.</i> |
|--|

3. Autres éléments d'appréciation (hors LDG)

Comme le prévoit la loi, l'autorité territoriale conserve son pouvoir d'appréciation en la matière, et peut être amenée à s'écarter des Lignes Directrices de Gestion en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Ainsi, les éléments d'appréciation suivants **pourront** être utilisés lors de l'analyse comparée des dossiers par la commission employeur du CDG.

Autres éléments d'appréciation par la Commission employeurs

| |
|---|
| Respect d'un équilibre sur le territoire >> <i>Objectif de mutualisation des postes ouverts</i> >> <i>Prise en compte de la strate démographique / commune ou EPCI</i> >> <i>Prise en compte du fait que la collectivité employeur ait déjà eu un ou plusieurs lauréats sur d'autres listes d'aptitude la même année ou l'année précédente</i> |
| Contexte de la collectivité et/ou du territoire >> <i>Réorganisations, projets, transferts de compétences, fusions...</i> |
| Possibilités d'évolution professionnelle dans le cadre d'emploi ou le grade d'origine >> <i>Privilégier les agents sur le grade terminal de leur cadre d'emploi</i> |

4. La grille d'analyse des dossiers

- ✓ Est bâtie selon les axes et critères établis dans les LDG
- ✓ Est calculée sur un **total de 200 points selon la répartition suivante :**
 1. Fonctions exercées 70 points
 2. Parcours professionnel 30 points
 3. Projet d'évolution professionnelle 20 points
 4. Valeur professionnelle 80 points
- ✓ Auxquels seront ajoutés **30 points pour les agents ayant réussi l'examen professionnel d'accès au grade**

ANNEXE – SCHEMA DE LA PROMOTION INTERNE

