



Arrêté **2021-AG 84**

Portant adoption des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale des Pyrénées Orientales

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 article 33-5 qui prévoit les lignes directrices de gestion

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique et notamment ses articles 5 et 30.

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

Vu l'avis du comité technique du CDG66,

Vu la consultation des comités techniques locaux

Vu l'information du conseil d'administration du CDG66

Considérant que les lignes directrices de gestion fixent également, sans préjudice de pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours,

Considérant que les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agent.es des collectivités rattachées aux Commissions Administratives Paritaires sont établies par le Président du Cdg66,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée qui ne peut excéder six années et qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, au cours de la période considérée,

Considérant que le Cdg66 communique les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par voie numérique ou par tout autre moyen,

ARRETE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne du Cdg66 annexées au présent arrêté sont établies pour la période allant de 9 juillet 2021 au 31 décembre 2026.

Fait à Perpignan le 9/07/2021

Le Président
Robert GARRABE

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 dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.



Les Lignes Directrices de Gestion en matière de Promotion Interne

Annexe – arrêté n° 2021-AG 84

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 article 33-5 qui prévoient les lignes directrices de gestion
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique et notamment ses articles 5 et 30.

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

Vu la réunion relative aux LDG avec les représentants du personnel aux instances du Cdg66 en date du 13/01/21, 6/04/21,

Vu les contributions des représentants du personnel aux instances du Cdg66

Vu le dernier avis du comité technique en date 29/04/2021

Rappel du contexte :

Les Centres de gestion ont une compétence directe en la matière :

« S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le Président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au Président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le Président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent alinéa1 ».

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

L'article 16 n°2019-1265 du décret du 29 novembre 2019 prévoit la procédure pour l'adoption de ces lignes :

« Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision. Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le Président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au Président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial. En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne. »

Ces lignes directrices de gestion sont élaborées en 2021 pour s'appliquer aux décisions de promotion à partir de 2021.

1- Dispositions communes en matière de ligne directrice de gestion relative à la promotion interne

Le Cdg66 est attaché à la garantie des droits dans le respect du cadre statutaire. La transparence contribue à l'égalité de traitement et à l'accès à l'information.

Le Cdg66 permet l'accès libre aux informations sur son site internet afin que les agents aient connaissance du déroulement de la procédure :

- le règlement général applicable à la procédure est publié sur le site du CDG66 (pièce jointe)

- les candidats sont informés qu'ils doivent respecter les conditions statutaires préalables pour être présentés par les employeur à la promotion interne (*circulaires de promotion interne publiées sur le site du CDG66*)

-les candidats doivent avoir accès aux informations les concernant : Le dossier de promotion interne sera signé par l'autorité territoriale et par l'agent qui vérifiera les éléments du dossier adressé en suivant au CDG66.

- rôle des organisations syndicales :

Suite à la suppression des attributions des CAP en matière de promotion interne et d'avancement de grade, le Cdg66 souhaite maintenir la phase de consultation et vérification avec les représentants du personnel siégeant en CAP de la catégorie concernée dans le respect des textes et notamment du RGPD et du code des relations entre le public et l'administration.

Une mention sera intégrée aux dossiers de promotion interne : « *J'accepte que les données me concernant contenues dans le dossier de renseignements au titre de la promotion interne soient partagées avec les représentants du personnel dans le cadre strict de la promotion interne, organisée par le Président du Cdg66* »

-utilisation des quotas :

Les nominations non utilisées au titre des années précédentes y compris année N de promotion interne pour un cadre d'emplois peuvent être reportées au titre des années à venir.

-la procédure :

Les listes d'aptitude d'accès aux grades ouverts au titre de la promotion interne sont établies par le Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales.

La validité de la liste est de quatre ans, sous réserve que l'intéressé demande par écrit à y être maintenu au terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième année.

L'inscription sur la liste d'aptitude peut être effectuée sans considération des seuils démographiques mais il est nécessaire d'être à jour de ses obligations de formation de professionnalisation au 1^{er} janvier de la liste d'aptitude de la promotion interne.

La nomination reste conditionnée par le respect des seuils permettant la création du grade correspondant pour les catégories A et B.

En outre, la nomination de l'agent ne peut intervenir que si un emploi est vacant et que si la vacance ou la création a été déclarée sur le site officiel.

- bilan annuel :

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion est établi annuellement et présenté au comité social territorial compétent (*ancien comité technique*) .

2- Critères d'examen des dossiers

Le dispositif de la promotion interne du CDG66, a évolué.

Il associe désormais la participation et l'implication des employeurs publics affiliés au CDG66 par l'introduction et la cotation de « critères subjectifs » d'évaluation de leurs candidats, et, application de nouveaux critères/barèmes, appelés « critères objectifs » permettant de départager les candidats à la promotion interne.

L'élaboration de ces critères et barèmes ont fait l'objet d'un travail collaboratif entre le CDG66 et les représentants du personnel siégeant à nos instances consultatives.

Le résultat de ce dispositif a été présenté et a reçu un avis favorable en séance du comité technique du CDG66 en séance du 29 avril 2021.

2-1 : les critères subjectifs d'évaluation à l'appréciation de l'employeur pour 110 points

a) La valeur professionnelle pour un total d'attribution de 50 points

Fiche de poste

Entretien d'évaluation

Activités syndicales

Groupe -IFSE

A1 (..pts) A2 (..pts) A3 (..pts) – B1 (...pts) B2 (..pts) B3 (..pts)

C1 (...pts) C2 (..pts) C3 (..pts)

b) La formation, diplômes et qualifications professionnelles pour un total de 40 points

En PI Cat A : diplôme ou titre minimum de niveau 4 (bac)

En Cat B ou C : aucun niveau – valorisation de n'importe quel diplôme

Formations professionnelles ou syndicales effectuées sur la carrière

(Précédent l'année de la PI) toutes formations confondues

c) Un ordre de priorité de classement de la candidature, pour un total de 20 points

Rang de classement établi par la collectivité.

1er rang (10 points)

2ième rang (6 points)

3ème rang (4 points)

Au-delà (0 point)

Si qu'1 seul agent proposé (20 points)

2-2 : les critères objectifs d'évaluation à l'instruction du CDG66 sur la base de pièces justificatives pour 165 points

a) L'expérience professionnelle du candidat sur 55 points

*Ancienneté de service publics effectifs dans la fonction publique (toutes FP + Contrats publics et privés EJ/CEC/CES/Apprentis..) : 1 pt / an- application de la règle de l'arrondi à l'unité supérieure (plafond à 30 points)

*Expérience acquise sur des missions dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique (ex: maçon etc...) : 0.5 pt / an Application de la règle de l'arrondi à l'unité supérieure (plafond à 10 points)

*Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement. Aucun avancement de grade – + 1 pt par année passée dans son grade (plafond 15 points)

b) CONCOURS et EXAMENS Professionnels- sur 110 points

Il s'agit d'un critère cumulatif (concours et examen qui s'additionnent au fur et à fur du parcours de l'agent)

(Pi de A= B+ C) ou (Pi de B+= B+C) ou (PI de B = C (concours et examen)

Cat C et B

Lauréat d'un concours de catégorie C		10 pts
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C		5 pts
Réussite à un examen professionnel caduque (chef de service de PM) 5 pts au lauréat d'un examen professionnel à la promotion interne du grade visé		5 pts

Cat A

Lauréat d'un concours de catégorie B		10 pts
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie B +		5 pts
Lauréat d'un concours de catégorie B+		15 pts
Réussite à l'examen professionnel de promotion interne du grade visé (ingénieur)		15 pts

Pour toutes les catégories

Présentation du concours du grade visé à la PI sur l'ensemble de la carrière	20 pts si réussite 15 pts si admissibilité 10 pts si présentation au concours du grade visé	Plafond à 45
--	---	-----------------