



# BILAN DE LA PROMOTION INTERNE 2021 ORGANISEE PAR LE CDG 66

Le présent bilan a pour objet de présenter une synthèse globale de la promotion interne 2021 ainsi que les données chiffrées relatives à l'application des critères fixés par les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion interne pour chaque cadre d'emplois.

Ce document a vocation à apporter un éclairage sur les critères de sélection des agents éligibles à la promotion interne.

Dans le cadre de l'obligation d'établir un bilan annuel en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, ce document vous permettra de compléter la partie relative à la valorisation des critères de sélection adoptés au titre des LDG de votre collectivité ou établissement.

Ce bilan annuel présente les données chiffrées relatives à l'instruction des dossiers de la promotion interne pour laquelle les listes d'aptitude ont été établies à compter du 01/11/2021.

Les données relatives aux listes d'aptitudes établies à compter du 01/04/2023 feront l'objet d'un prochain bilan.

## SOMMAIRE :

<b>1. METHODOLOGIE DE LA PROMOTION INTERNE DU CDG 66</b> .....	<b>2</b>
<b>2. SYNTHESE PROMOTION INTERNE 2021</b> : .....	<b>3</b>
<b>3. SYNTHESE DES POINTS OBTENUS PAR LES AGENTS PROMUS</b> : .....	<b>4</b>
<b>4. ANNEXES</b> .....	<b>8</b>

# **1. METHODOLOGIE DE LA PROMOTION INTERNE DU CDG 66 :**

Le CDG 66 organise la promotion interne pour l'ensemble des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés.

Les dates et durées relatives à l'ouverture de la promotion interne font l'objet d'une information (mail et actualité sur le site internet du Centre de gestion : [cdg66.fr](http://cdg66.fr)). Durant cette période d'ouverture, les collectivités et établissements publics peuvent télécharger les dossiers qui seront à compléter et à retourner au service instructeur.

Ces dossiers sont constitués de 3 parties (modèle de dossier en annexe 1) :

- La 1<sup>ère</sup> partie permet d'identifier la promotion visée, l'agent présenté ainsi que les obligations statutaires à satisfaire. C'est dans cette partie que les obligations de formation de professionnalisation doivent impérativement être justifiées par une attestation (ou dispense) établie par le CNFPT.
- La 2<sup>ème</sup> partie, laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, ne nécessite la transmission d'aucun justificatif. Cette partie permet à l'employeur d'attribuer un nombre de points valorisant la valeur professionnelle ainsi que les formations, diplômes et qualifications de l'agent présenté. Dans le cas où une collectivité présenterait plusieurs agents sur une même promotion, un classement est à établir sur cette partie du dossier.
- La 3<sup>ème</sup> partie valorise, après instruction des pièces transmises, l'expérience professionnelle ainsi que les concours et examens professionnels justifiés par l'agent.

Les dossiers déposés doivent être complets, aucune pièce complémentaire n'est prise en compte après dépôt du dossier (à l'exception des attestations ou dispenses permettant de justifier des obligations de formation de professionnalisation)

Les dossiers doivent comporter les signatures de l'autorité territoriale et de l'agent présenté.

Après réception des dossiers, le service instructeur en accuse réception puis procède à l'instruction en application des critères composant le dossier. Ce sont ces critères qui ont été déterminés par les LDG (arrêté n°2021- AG 84 en annexe 2 du présent document).

Après avoir été instruits, les dossiers font l'objet d'un classement établi par nombre total de points décroissant pour chaque promotion interne.

Le nombre de postes ouverts aux différentes promotions internes est déterminé grâce à une règle de quotas (fixés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois) appliquée aux recrutements intervenus sur l'ensemble des collectivités et établissements affiliés (article 31 du décret n°2013-593 du 05 juillet 2013).

Les agents inscrits sur les listes d'aptitude résultent du classement obtenu suite à l'instruction des dossiers dans la limite du nombre de postes définis pour chaque promotion interne (sous réserve de justifier des conditions statutaires et des obligations de formation de professionnalisation).

## **2. SYNTHÈSE PROMOTION INTERNE 2021 :**

Dates d'ouverture de la promotion : 12 juillet 2021 au 15 septembre 2021, les collectivités et établissements public affiliés ont eu la possibilité de télécharger et de transmettre les dossiers.

Les listes d'aptitude ont été établies pour une date d'effet à compter du 01/11/2021.

Nombre de collectivités ayant présenté au moins un dossier à la promotion interne de 2021 : 110, soit 34 % des collectivités et établissements publics affiliés au CDG (tous cadres d'emplois confondus)

Toutes promotions internes confondues, le CDG 66 a reçu 375 dossiers.

<b>CADRE D'EMPLOIS</b>	<b>NOMBRE DE POSTES OUVERTS</b>	<b>NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES</b>	<b>% DES DOSSIERS PRESENTES INSCRITS SUR LISTE D'APTITUDE</b>
<b>CATEGORIE A</b>			
Attaché territorial	9	44	20%
Ingénieur	3	14	21%
<b>CATEGORIE B</b>			
Rédacteur territorial	13	103	13%
Technicien territorial	4	72	6%
Educateur des activités physiques et sportives	1	0	0%
Animateur territorial	8	10	70%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	7	29%
Chef de police municipale	2	12	17%
<b>CATEGORIE C</b>			
Agent de maîtrise suite exam pro	70	16	81%
Agent de maîtrise sans exam pro	Sans quotas	97	78%

### 3. SYNTHESE DES POINTS OBTENUS PAR LES AGENTS PROMUS :

Afin de vous permettre de mieux appréhender les profils des agents retenus au titre de la promotion interne, vous trouverez ci-dessous un tableau retraçant les caractéristiques des agents promus au vu des critères ci-dessous développés.

Ainsi, et à titre d'illustration, concernant la promotion interne d'attaché : dans les critères subjectifs, au titre de la valeur professionnelle : 100% des dossiers ayant été inscrits sur liste d'aptitude ont obtenu entre 31 et 50 points.

<b>ATTACHE</b> (9 lauréats)	<b>INGENIEUR</b> (3 lauréats)
<b>CRITERES SUBJECTIFS</b>	
<b>Valeur professionnelle</b>	
0 à 15 points : 0% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 100%	0 à 15 points : 0% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 100%
<b>Formation-diplômes-qualifications</b>	
0 à 10 points : 0% 11 à 25 points : 22% 26 à 40 points : 78%	0 à 10 points : 0% 11 à 25 points : 0% 26 à 40 points : 100%
<b>Priorisation des dossiers présentés</b>	
Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 77%	Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 66%
Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 23% 6 points : 0% 4 points : 0% 0 points : 0%	Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 34% 6 points : 0% 4 points : 0% 0 points : 0%
<b>CRITERES OBJECTIFS</b>	
<b>Expérience professionnelle</b>	
0 à 20 points : 0% 21 à 40 points : 67% 41 à 55 points : 33%	0 à 20 points : 33% 21 à 40 points : 67% 41 à 55 points : 0%
<b>Concours et examens professionnels</b>	
0 à 25 points : 55% 26 à 50 points : 45% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%	0 à 25 points : 0% 26 à 50 points : 67% 51 à 75 points : 33% 76 à 110 points : 0%

<b>REDACTEUR/REDACTEUR PAL 2C</b> (13 lauréats)	<b>TECHNICIEN/TECHNICIEN PAL 2C</b> (4 lauréats)	<b>ANIMATEUR/ANIMATEUR PAL 2C</b> (7 lauréats)
<b>CRITERES SUBJECTIFS</b>		
<b>Valeur professionnelle</b>		
0 à 15 points : 8% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 92%	0 à 15 points : 0% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 100%	0 à 15 points : 14% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 86%
<b>Formation-diplômes-qualifications</b>		
0 à 10 points : 8% 11 à 25 points : 0% 26 à 40 points : 92%	0 à 10 points : 0% 11 à 25 points : 0% 26 à 40 points : 100%	0 à 10 points : 14% 11 à 25 points : 28% 26 à 40 points : 58%
<b>Priorisation des dossiers présentés</b>		
Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 77%	Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 100%	Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 14%
Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 8% 6 points : 15% 4 points : 0% 0 points : 0%	Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 0% 6 points : 0% 4 points : 0% 0 points : 0%	Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 14% 6 points : 29% 4 points : 14% 0 points : 29%
<b>CRITERES OBJECTIFS</b>		
<b>Expérience professionnelle</b>		
0 à 20 points : 70% 21 à 40 points : 15% 41 à 55 points : 15%	0 à 20 points : 0% 21 à 40 points : 100% 41 à 55 points : 0%	0 à 20 points : 71% 21 à 40 points : 29% 41 à 55 points : 0%
<b>Concours et examens professionnels</b>		
0 à 25 points : 54% 26 à 50 points : 46% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%	0 à 25 points : 100% 26 à 50 points : 0% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%	0 à 25 points : 100% 26 à 50 points : 0% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%

<b>ASSISTANT/ ASSISTANT PaI 2C DE CONSERVATION DU PATRIMOINE (2 lauréats)</b>	<b>CHEF DE POLICE MUNICIPALE (2 lauréats)</b>
<b>CRITERES SUBJECTIFS</b>	
<b>Valeur professionnelle</b>	
0 à 15 points : 0% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 100%	0 à 15 points : 0% 16 à 30 points : 0% 31 à 50 points : 100%
<b>Formation-diplômes-qualifications</b>	
0 à 10 points : 0% 11 à 25 points : 50% 26 à 40 points : 50%	0 à 10 points : 0% 11 à 25 points : 0% 26 à 40 points : 100%
<b>Priorisation des dossiers présentés</b>	
Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 100%	Si 1 seul agent proposé par une même collectivité : 20 points : 100%
Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 0% 6 points : 0% 4 points : 0% 0 points : 0%	Si plusieurs agents proposés par une même collectivité : 10 points : 0% 6 points : 0% 4 points : 0% 0 points : 0%
<b>CRITERES OBJECTIFS</b>	
<b>Expérience professionnelle</b>	
0 à 20 points : 50% 21 à 40 points : 50% 41 à 55 points : 0%	0 à 20 points : 0% 21 à 40 points : 100% 41 à 55 points : 0%
<b>Concours et examens professionnels</b>	
0 à 25 points : 100% 26 à 50 points : 0% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%	0 à 25 points : 50% 26 à 50 points : 50% 51 à 75 points : 0% 76 à 110 points : 0%

## **PROMOTION INTERNE 2021 : AGENT DE MAITRISE avec examen professionnel :**

Nombre de postes ouverts : 70                      Nombre de dossiers présentés : 16

Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude : 13 (soit 81% des dossiers présentés)

Nombre de collectivités et établissements public ayant sollicité la promotion interne d'agent de maitrise territorial avec examen professionnel : 13 dont 2 ayant présenté plusieurs agents sur cette même promotion.

Répartition des points obtenus par critère : le nombre de postes ouverts étant supérieur au nombre de dossiers présentés, les dossiers n'ont fait l'objet d'un classement par points.

Après vérification des conditions statutaires (examen professionnel et années de services effectifs), la justification des obligations de formation ont permis de déterminer l'inscription des agents sur la liste d'aptitude.

Nombre de dossiers ne justifiant pas des obligations de formation : 3 (soit 19% des dossiers présentés).

## **PROMOTION INTERNE 2021 : AGENT DE MAITRISE :**

Nombre de postes ouverts : sans quotas                      Nombre de dossiers présentés : 97

Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude : 76 (soit 78% des dossiers présentés)

Nombre de collectivités et établissements public ayant sollicité la promotion interne d'Agent de maitrise territorial : 37 dont 18 ayant présenté plusieurs agents sur cette même promotion.

Répartition des points obtenus par critère : cette promotion n'étant pas limitée par un quota de postes, les dossiers n'ont fait l'objet d'un classement par points.

Après vérification des conditions statutaires (années de services effectifs), la justification des obligations de formation ont permis de déterminer l'inscription des agents sur la liste d'aptitude.

Nombre de dossiers ne justifiant pas des obligations de formation : 21 (soit 22 % des dossiers présentés).

## 4. ANNEXES

### ANNEXE 1

Promotion Interne 2021

B12 – ASS PAT&BIB PAL 2C.



CDG 66

B-12

#### DOSSIER DE PROMOTION INTERNE 2021

#### ASSISTANT DE CONSERVATION du patrimoine et des bibliothèques PRINCIPAL de 2<sup>ème</sup> classe

Collectivité	
Nom – Prénom de l'agent	
Date de naissance	

#### CONDITIONS STATUTAIRES A SATISFAIRE AU 01/01/2021

FONCTIONNAIRES CONCERNES	CONDITIONS A REMPLIR au 1 <sup>er</sup> janvier de la LISTE D'APTITUDE	Pièces justificatives à fournir*
<input type="radio"/> • adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe  • adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	• <b>examen professionnel</b> • 12 ans de services publics effectifs • dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois à caractère culturel en position d'activité ou de détachement • avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)	

\* Copies du ou des arrêtés de carrière permettant de justifier chaque condition statutaire requise

et

attestation(s) ou dispense établie(s) par le C.N.F.P.T. précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (2 jours minimum) pour les périodes révolues.

Période de professionnalisation révolue : précisez la période révolue de référence pour laquelle vous transmettez les justificatifs de formation.

Ex : agent nommé stagiaire en 2010, titularisé en 2011. La période de formation de professionnalisation au premier emploi est comprise entre 2010 et 2012. La période de professionnalisation tout au long de la carrière est de 2013 à 2017. La période en cours est de 2018 à 2022.

La promotion interne se déroulant en 2021, dans cet exemple la période révolue de référence pour laquelle vous nous transmettez les justificatifs de formation est de 2013 à 2017.

DATE DE RÉCEPTION :

DOSSIER RECEVABLE :  OUI  NON

1/4



**1 CRITÈRES SUBJECTIFS A L'APPRÉCIATION  
DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE**  
(Maximum 110 POINTS)

**AUCUN JUSTIFICATIF A TRANSMETTRE**

VALEUR PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE POINTS	ATTRIBUÉS (Maximum 50)
Fiche de poste	De 0 à 20 points	
Entretien d'évaluation	De 0 à 15 points	
Activité(s) syndicale(s)	De 0 à 5 points	
Groupe IFSE	De 0 à 10 points	
FORMATIONS-DIPLOMES-QUALIFICATIONS	NOMBRE DE POINTS	ATTRIBUÉS (Maximum 40)
Aucun niveau – Valorisation de n'importe quel diplôme	De 0 à 15 points	
Formation professionnelles ou syndicales effectuées sur l'année précédant la PI (toutes formations confondues)	De 0 à 25 points (1 pt/jour de formation)	
PRIORISATION DES DOSSIERS PRÉSENTÉS POUR CE GRADE	NOMBRE DE POINTS	ATTRIBUÉS (Maximum 10)
Plusieurs dossiers présentés		
1 <sup>er</sup> rang de classement (dossier n°1)	10 points	
2 <sup>ème</sup> rang de classement (dossier n°2)	6 points	
3 <sup>ème</sup> rang de classement (dossier n°3)	4 points	
Au-delà (dossier n°4, dossier n°5, dossier n°6...)	0 point	
Un seul dossier présenté		(Maximum 20)
Un seul agent proposé pour ce grade	20 points	

<b>TOTAL 1</b>

**2 CRITERES OBJECTIFS INSTRUITS  
PAR LE CENTRE DE GESTION**  
(Maximum 165 POINTS)

*JUSTIFICATIFS À ANNEXER AU DOSSIER*

**La partie 2 est réservée au service instructeur du CDG sur la  
base des pièces justificatives transmises au dossier  
(Ne pas renseigner les critères du tableau vert)**

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE POINTS (Arrondis à l'unité supérieure)	ATTRIBUÉS (maximum 55)
<input type="checkbox"/> Ancienneté de services publics effectifs dans la fonction publique (toutes FP + contrats publics et privés, EJ/CEC/CES/apprentis...) hormis services militaires et service national	1 point / an plafonné à 30 pts	
<input type="checkbox"/> Expérience acquise sur des missions dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique	0,5 pt/an plafonné à 10 pts	
<input type="checkbox"/> Bonus d'ancienneté <u>dans un grade d'avancement</u>	1 pt / an plafonné à 15 pts	
CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	NOMBRE DE POINTS	ATTRIBUÉS (maximum 110)
<input type="checkbox"/> Lauréat d'un concours de catégorie C	10 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C	5 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Réussite à un examen professionnel à la promotion interne du grade visé ( <u>sauf catégorie A</u> ), même caduque	5 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Réussite à l'examen professionnel de promotion interne du grade visé <u>en catégorie A</u>	15 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Lauréat d'un concours de catégorie B	10 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie B+	5 points Attestation de réussite	
<input type="checkbox"/> Lauréat d'un concours de catégorie B+	15 points Attestation de réussite	

3/4

<input type="checkbox"/> Concours du <u>grade visé à la PI</u>  (Au moins une fois sur la carrière)	<input type="checkbox"/> 20 points Attestation de réussite	
	<input type="checkbox"/> 15 points Attestation d'admissibilité	
	<input type="checkbox"/> 10 points Attestation de présence	

<b>TOTAL ②</b>

<b>TOTAL ①</b>	<b>TOTAL ②</b>	<b>TOTAL ① + ②</b>

L'autorité territoriale	Date
	Signature

L'agent concerné par le dossier de Promotion Interne	
<i>J'atteste avoir pris connaissance des informations communiquées ci-dessus et confirme l'authenticité et l'exhaustivité des pièces justificatives jointes</i>	Date
<i>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 siégeant en CAP de la catégorie concernée dans le cadre strict de la promotion interne organisée par le Président du CDG66.</i>	Signature

## ANNEXE 2



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 volontairement 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<sup>er</sup> 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 carrières  
(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 à10 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
------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------