

Montauban, le 08 mars 2023

Pôle Carrières – Conseil statutaire
Gestion des Instances

service.carrieres@cdg82.fr

Nos réf. : C.05/23

Objet : Promotions Internes 2023

Cher(e) collègue,

Depuis le 1er janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires ne sont en principe plus compétentes pour l'étude des promotions internes. Il revient désormais au président du Centre de Gestion d'inscrire les agents sur les listes d'aptitude dans la limite des quotas réglementaires et au vu des critères définis dans les Lignes Directrices de Gestion élaborées en concertation avec les membres des instances, (voir arrêté en pièce jointe).

Toutefois, afin de conserver un espace de dialogue social qui me semble indispensable à une évaluation sereine des dossiers présentés, je vous informe que **j'ai fait le choix de maintenir la consultation de la CAP dans le processus de classement des candidats à la promotion interne.**

J'ai par conséquent le plaisir de vous annoncer que les Commissions Administratives Paritaires de catégories A et B vont être amenées à étudier vos propositions de promotion interne en septembre 2023, aux cadres d'emplois suivants :

Catégorie A : **Attaché (4 postes), Ingénieur (1 poste),**

Catégorie B : **Animateur (2 postes), Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (1 poste), Educateur des APS (2 postes), Rédacteur (6 postes) et Technicien (4 postes).**

Le dossier de candidature et ses 6 annexes, ainsi les notes explicatives précisant les conditions à remplir pour être proposé, sont à consulter et télécharger à l'adresse www.cdg82.fr, rubrique Carrières - Statuts > Promotion Interne 2023.

L'ensemble des propositions accompagnées de toutes les pièces justificatives demandées devront nous parvenir, par courrier postal, **au plus tard le 21 avril 2023 à 17 heures, délai de rigueur.**

J'attire votre attention sur les obligations à respecter en matière de formation professionnelle, attestée par le CNFPT, pour pouvoir bénéficier d'une promotion interne (voir note ci-jointe).

Me tenant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, je vous prie d'agréer, Cher(e) collègue, l'expression de toute ma considération



Le Président


Jean Luc DEPRINCE

**ARRETE PORTANT DETERMINATION DES LIGNES DIRECTRICES
DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS INTERNES**

LE PRESIDENT

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 33-5 ;

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 le travail préparatoire réalisé par un groupe de travail constitué de représentants des Commissions Administratives Paritaires et du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion ;

VU l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion en date du 25 mars 2021 ;

VU le projet de Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions internes établi par le Président du Centre communiqué à chaque collectivité et établissement affilié et employant plus de 50 agents, disposant d'un délai de 2 mois pour transmettre l'avis du Comité Technique Local ;

VU les avis des Comités Techniques locaux placés auprès des collectivités territoriales de plus de 50 agents ;

Considérant qu'il convient d'arrêter les Lignes Directrices de Gestion pour définir les critères en matière de promotion internes des agents des collectivités affiliées du département.

ARRETE

Article 1 : A compter de 2021, les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotions internes sont fixées comme suit :

1- ANCIENNETE :

1.1 ANCIENNETE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, D'ETAT OU HOSPITALIERE

**CRITERES
RETENUS**

Attribution d'½ point par an, dans la limite de 30 ans, dans le respect des conditions suivantes :

- L'ancienneté est calculée au 31 décembre de l'année précédant celle de la CAP,
- L'ancienneté n'est pas proratisée pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel,
- Les périodes de disponibilité sont exclues,
- Les périodes de détachement et de service national sont prises en compte,

- Les périodes de congé parental sont prises en compte pour moitié,
- L'ancienneté dans un cadre d'emploi qui disparaît (suite à reclassement) est prise en compte,
- En cas de changement de filière sur un même poste, l'ancienneté dans le cadre d'origine est prise en compte.

1.2 ANCIENNETE DANS LE CADRE D'EMPLOI

CRITERES RETENUS

Attribution d'1/2 point par an, dans la limite de 30 ans, dans le respect des conditions suivantes :

- L'ancienneté est calculée au 31 décembre de l'année précédant celle de la CAP,
- L'ancienneté n'est pas proratisée pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel,
- Les périodes de disponibilité sont exclues,
- Les périodes de détachement et de service national sont prises en compte,
- Les périodes de congé parental sont prises en compte pour moitié,
- L'ancienneté dans un cadre d'emploi qui disparaît (suite à reclassement) est prise en compte,
- En cas de changement de filière sur un même poste, l'ancienneté dans le cadre d'origine est prise en compte.

2- GRADE OCCUPE

CRITERES RETENUS

Attribution de 25 points aux agents titulaires du grade sommital de leur cadre d'emplois.

Concernant la promotion au grade de technicien, attribution des 25 points aux grades suivants :

- d'agent de maîtrise,
- d'agent de maîtrise principal,
- d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

3- FORMATIONS

CRITERES RETENUS

Attribution d'1/2 point par journée de formation suivie au cours des 5 dernières années, arrêté au 31 décembre de l'année précédant celle de la CAP, dans la limite de 30 jours, dans les conditions suivantes :

- Les préparations aux concours et examens sont prises en compte,
- Les dispensés ne sont pas prises en compte dans l'attribution de points sur ce critère, mais sont bien comptabilisées au titre du quota de formation obligatoire pour bénéficier d'une promotion interne,

- Les durées en heures sont converties en nombre de jours : 6 heures correspondent à une journée,
- En l'absence d'indication d'heures ou de jours sur une attestation CACES, habilitation électrique ou autre, une durée par défaut d'un jour est appliquée,
- Seules les formations en lien direct avec l'activité professionnelles sont prises en compte. Les formations de pompier volontaire notamment sont exclues.

4- DIPLOMES

Attribution de points, selon le diplôme le plus élevé détenu par l'agent, obtenu à minima le 31/12 de l'année précédant celle de la CAP, de la façon suivante :

CRITERES RETENUS

Niveau	Nbre de points
Niveau I : Bac + 5	30
Niveau II : Bac + 4	25
Niveau II : Bac + 3	20
Niveau III : Bac + 2	15
Niveau IV : Baccalauréat général, technologique professionnelle ; DEAT, DEAM	10
Niveau V : CAP, BEP, CEAT, CEAM, CASM	5

- Pour les diplômes non courants, une preuve de niveau d'équivalence du diplôme doit être présentée,
- Les Validations des Acquis de l'Expérience sont comptabilisées à hauteur du diplôme dont elles donnent l'équivalence.

5- CONCOURS ET EXAMENS

Attribution de points, selon le concours ou examen professionnel de la Fonction Publique Territoriale, d'Etat ou Hospitalière, de niveau le plus élevé, obtenu au 31/12 de l'année précédant la CAP, comme suit :

CRITERES RETENUS

Catégorie	Type	Nbre de points
A	Concours	50
	Examen	46
B	Examen 3 ^{ème} grade	40
	Concours 2 ^{ème} grade	38
	Examen 2 ^{ème} grade	30
	Concours 1 ^{er} grade	28
	Examen 1 ^{er} grade	20
C	Concours d'agent de maîtrise	18
	Concours ou Examen de secrétaire de mairie	16
	Examen	10

- Les préparations aux concours et les admissibilités ne sont pas prises en compte,
- Les concours obtenus dans les fonctions publiques d'Etat ou hospitalière sont pris en compte, à équivalence de niveau, sur la base du premier grade de la catégorie A, B ou C.

6- MODE D'ACCES A LA CATEGORIE ACTUELLE

CRITERES RETENUS

Pour les agents qui ont déjà bénéficié d'une promotion interne, un rechargement progressif de ce bonus est mis en place à partir de la 8^{ème} année suivant l'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, comme suit :

- Attribution de 0 point aux agents ayant bénéficié d'une promotion interne depuis moins de 8 ans,
- Attribution de 30 points aux agents ayant bénéficié d'une promotion interne depuis 8 ans,
- Attribution de 40 points aux agents ayant bénéficié d'une promotion interne depuis 9 ans,
- Attribution de 50 points aux agents ayant bénéficié d'une promotion interne depuis 10 ans ou plus, ou n'ayant jamais bénéficié d'une promotion interne dans leur carrière.

7- ORDRE DE PRIORITE

CRITERES RETENUS

Pour chaque cadre d'emplois, la collectivité se voit attribuer un nombre de points en fonction de son effectif total, conformément au tableau ci-dessous.

Effectif total de la collectivité	Nombre de points
De 1 à 50 agents	25
De 51 à 150 agents	50
Plus de 150	75

Ces points sont répartis par l'autorité territoriale en fonction de l'ordre de priorité choisi pour l'agent proposé, dans la limite de 25 points par candidat.

8- FONCTIONS ET RESPONSABILITES

CRITERES RETENUS

Les membres de la CAP, lors d'un vote à bulletin secret, attribuent de 0 à 75 points, sur la base du barème indicatif ci-dessous, au vu des informations contenues dans le dossier (état des services, fiches de poste, organigramme, CV, etc...) :

Critères	Nombre de points
Fonctions :	
- Technicité	15
- Polyvalence	15
- Sujétions / Pénibilité	15
Responsabilités :	
- Niveau hiérarchique (position dans la collectivité ou le service)	15
- Encadrement (nombre et qualité des agents encadrés)	15

Une moyenne inférieure à 20/75 sur ce critère est éliminatoire.

CLASSEMENT FINAL

CRITERES RETENUS

Le classement, établi après le vote des membres sur le critère « fonctions et responsabilités », ne constitue qu'une indication sur la valeur des candidatures. Si la majorité absolue des membres en effectue la demande, ceux-ci se réservent la possibilité de repêcher les premiers candidats non retenus, à hauteur de la moitié du nombre de promotions à libérer, arrondi à l'entier supérieur.

Ce repêchage prend la forme d'un vote à bulletin secret au cours duquel chaque membre est invité à indiquer, sur un bulletin, les noms des candidats qu'il souhaite promouvoir. Les candidats retenus sont ceux qui emportent le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité, les candidats sont départagés grâce à leur note « fonctions et responsabilités ».

En matière de répartition des postes, en catégorie B, après examen des candidatures et établissement du classement final :

- Les lauréats de l'examen professionnel seront proposés sur le grade d'avancement,
- Les autres seront proposés sur le grade de base

DIVERS

CRITERES RETENUS

Toute pièce non attendue dans le dossier est écartée.

Le nombre de candidatures, la taille de la collectivité, et les comptes rendus d'entretiens professionnels sont portés à la connaissance des membres à titre indicatif uniquement.

Article 2 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 années. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis à l'ensemble des agents des collectivités territoriales du département.

Fait à : MONTAUBAN
Le : 30 juin 2021

LE PRESIDENT

Jean-Luc DEPRINCE

LE PRESIDENT

– 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.

La formation obligatoire dans la fonction publique territoriale**A- Le cadre légal**

- Code général de la fonction publique et notamment les articles L.422-21 et L.422-32,
- Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

B- Le principe

Dans le cadre de la formation obligatoire, les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre :

1/ La formation d'intégration : action favorisant l'intégration dans la FPT

Sauf dispositions statutaires particulières, cette formation, assurée par le CNFPT pendant la période de stage est d'une durée de 10 jours pour les catégories A et B. La titularisation de l'agent est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de cette formation d'intégration.

2/ Des formations de professionnalisation : qui peuvent prendre trois formes**La formation de professionnalisation au premier emploi**

Cette formation doit être suivie dans les 2 ans suivant la nomination pour la durée suivante :

Catégorie C : 3 jours au minimum, 10 jours au maximum

Catégorie A et B : 5 jours au minimum, 10 jours au maximum *

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

La durée et la périodicité de cette formation sont fixées à 2 jours par période de 5 ans, (durée pouvant être portée à 10 jours au maximum**). La première période débute à l'issue du délai de 2 ans au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée.

La formation de professionnalisation suite à l'affectation à un poste à responsabilité

Elle doit intervenir dans les 6 mois suivant l'affectation.

Sauf dérogation statutaire, l'inscription sur liste d'aptitude et donc l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation.

Dans l'hypothèse où certains agents suivent des formations assurées par des établissements autres que le CNFPT, il est indispensable de faire auprès de celui-ci, les démarches nécessaires à leur reconnaissance au titre de la formation de professionnalisation.

**sauf pour les agents qui accèdent par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques : formation de trois mois*

***L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi des formations obligatoires et le choix de l'action de formation de professionnalisation, selon l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation.*

C- Application

Dans la mesure où seules les périodes révolues comptent, pour apprécier si l'agent a satisfait à ses obligations de formation, il conviendra d'analyser si l'agent a bien respecté ses obligations de formation par période à partir du 1er juillet 2008, date de l'entrée en vigueur du dispositif.

Ces obligations sont donc opposables aux fonctionnaires concernés susceptibles d'être inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne établie à partir du 1er juillet 2013.

Exemple n°1 : Nommé stagiaire le 2 mars 2006, Monsieur X a été titularisé le 2 mars 2007 au grade de rédacteur.

Pour pouvoir être inscrit sur une liste d'aptitude au grade d'attaché à compter du 1^{er} juillet 2013, l'agent doit avoir effectué au moins 2 jours de formation de professionnalisation entre le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2013.

Exemple n°2 : Nommé stagiaire le 2 juillet 2008, Monsieur Y été titularisé le 2 juillet 2009 au grade de rédacteur.

A partir de 2 juillet 2015, pour pouvoir être inscrit sur la liste d'aptitude au grade d'attaché, il devra avoir effectué 5 jours formation de professionnalisation au premier emploi entre le 2 juillet 2009 et le 2 juillet 2010 et au moins 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière entre le 2 juillet 2010 et le 2 juillet 2015.

D- Les dérogations

Des **dispenses de formation** peuvent être accordées par le CNFPT, afin de prendre notamment en compte les formations professionnelles **suivies auprès d'autres établissements**, (privés ou publics). Les demandes de dispense sont faites auprès du CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.

E- Schéma récapitulatif des formations obligatoires minimales

