



Délibération
DRH/ACS

Envoyé en préfecture le 04/10/2021

Reçu en préfecture le 04/10/2021

Affiché le



ID : 017-211704150-20210923-2021_101LIGVILC-DE

CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 23 SEPTEMBRE 2021

2021 - 101. DELIBERATION PORTANT SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PARTIE PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Président de séance : DRAPRON Bruno, Maire

Etaient présents : 27

DRAPRON Bruno, BARON Thierry, BERDAI Ammar, CALLAUD Philippe, CHEMINADE Marie-Line, DEREN Dominique, TERRIEN Joël, TORCHUT Véronique, TOUSSAINT Charlotte, ABELIN-DRAPRON Véronique, AUDOUIN Caroline, BUFFET Martine, CAMBON Véronique, CARTIER Nicolas, CHANTOURY Laurent, DAVIET Laurent, DEBORDE Sophie, GUENON Delphine, JEDAT Günter, ARNAUD Dominique, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, CATROU Rémy, CHABOREL Sabrina, DIETZ Pierre, MARTIN Didier, MAUDOUX Pierre, ROUDIER Jean-Pierre

Excusés ayant donné pouvoir : 7

CREACHCADEC Philippe à Marie-Line CHEMINADE, DELCROIX Charles à TOUSSAINT Charlotte, EHLINGER François à Laurent DAVIET, MACHON Jean-Philippe à ROUDIER Jean-Pierre, PARISI Evelyne à DRAPRON Bruno, ROUSSAUD Barbara à Rémy CATROU, VIOLLET Céline à ARNAUD Dominique

Absente excusée : 1

BETIZEAU Florence

Secrétaire de séance : Günter JEDAT

Date de la convocation : 16/09/2021

Date d'affichage : 04 OCT. 2021

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 33-5 qui prévoit l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG),

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 décret n°2020-528 du 4 mai 2020 portant sur la définition des modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Vu la délibération n°2017-30 du conseil municipal en date du 12 avril 2017 relatif à la détermination des ratios pour les avancements de grade,

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années à compter du 1^{er} janvier 2021 et qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision de période selon la même procédure,

Considérant que la Commission Administrative Paritaire n'instruit plus les avancements de grade et promotion interne des agents,

Considérant que les avancements de grade et promotions internes de l'année 2021 ne peuvent pas être instruits pour le personnel de la Ville sans l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion liées à la promotion et la valorisation des parcours professionnels,

Considérant que les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sont proposés par l'autorité territoriale après avis des responsables hiérarchiques et selon les critères définis par la Collectivité,

Considérant que la sélection s'effectuait sur la base de critères adoptés en Comité Technique du 28 mars 2017,

Considérant que la Direction Générale, les élus en charge du personnel et les trois organisations syndicales ont convenu d'un commun accord de reprendre et d'adapter les critères initialement appliqués à l'ensemble du personnel des catégories A, B, et C,

Considérant que la Direction Générale, les élus en charge du personnel et les trois organisations syndicales ont convenu d'un commun accord de supprimer les ratios liés aux avancements de grade,

Considérant que le rapport joint à la présente délibération détaille le cadre général d'instruction des dossiers liés aux avancement et promotion interne du personnel de la Ville,

Vu l'avis du Comité Technique du 17 septembre 2021,

Après consultation de la Commission « Ressources » du jeudi 9 septembre 2021,



Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer :

- 1- Sur l'adoption des Lignes Directrices de Gestion liées à la partie « promotion et valorisation des parcours professionnels » sur la base du rapport joint à la présente délibération.
- 2- Sur l'abrogation de la délibération n°2017-30 du conseil municipal en date du 12 avril 2017 portant sur la détermination des ratios pour les avancements de grade.
- 3- Sur l'instauration des Lignes Directrices de Gestion au sein des services de la Ville à compter du 1^{er} janvier 2021.
- 4- D'autoriser le Maire, ou son représentant, à signer tous les documents afférents à la mise en œuvre de cette délibération.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

ADOpte à la majorité ces propositions.

Pour l'adoption : 23

Contre l'adoption : 2 (CATROU Rémy en son nom et celui de ROUSSAUD Barbara)

Abstentions : 9 (ARNAUD Dominique en son nom et celui de VIOLLET Céline, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, CHABOREL Sabrina, DIETZ Pierre, MARTIN Didier, MAUDOUX Pierre, ROUDIER Jean-Pierre en son nom et celui de MACHON Jean-Philippe)

Ne prend pas part au vote : 0

Les conclusions du rapport,
mises aux voix, sont adoptées.

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Bruno DRAPRON

En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Envoyé en préfecture le 04/10/2021

Reçu en préfecture le 04/10/2021

Affiché le

Berger
Levrault

ID : 017-211704150-20210923-2021_101LIGVILC-DE



Elaboration des Lignes Directrices de Gestion Ville et CCAS de Saintes

Pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2026

VILLE DE SAINTES

CCAS DE SAINTES

Table des matières

Propos introductifs	2
L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion	2
Les Lignes Directrices de Gestion visent à :	3
Portée juridique des Lignes Directrices de Gestion	3
Promotion et valorisation des parcours professionnels	4
Introduction	4
Orientations générales en matière de promotion (avancement de grade et promotion interne).....	5
Critères retenus et cadre d'instruction des avancements de grade	5
<i>Principes des critères d'avancement</i>	5
<i>Procédure de décision</i>	6
Critères retenus et cadre d'instruction des promotions internes	7
<i>Principes des critères des promotions internes</i>	7
<i>Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise</i>	7
<i>Procédure de décision</i>	8
Réussite Examen Professionnel	8
<i>Dans le cadre des avancements de grade</i>	8
<i>Dans le cadre des promotions internes</i>	8
Réussite des concours de la Fonction Publique.....	8
Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion	8
Annexes	9
Annexe 1 : barème des critères	9
Annexe 2a : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie A.....	9
Annexe 2b : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie B	9
Annexe 2c : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie C	9
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des propositions des agents remplissant les conditions de nomination	9

Propos introductifs

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) et leur adoption après avis du Comité Technique et prochainement du Comité Social Territorial.

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, chapitre II, précise les contenus et les conditions d'élaboration des Lignes Directrices de Gestion relatives d'une part à la stratégie de pilotage des ressources humaines et d'autre part aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ainsi, la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour toutes les Collectivités Territoriales de définir les Lignes Directrices de Gestion dans un document de référence.

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion poursuivent les objectifs suivants :

- ✓ Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- ✓ Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- ✓ Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- ✓ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la Fonction Publique et le secteur privé
- ✓ Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

Les Lignes Directrices de Gestion intéressent l'ensemble des agents de la Collectivité, quel que soit leur statut. Elles constituent une source d'information pour tous les agents, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des RH et particulièrement en matière d'affectation, d'évolution de carrière, de mobilité, d'égalité professionnelle... .

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion sont établies par l'Autorité Territoriale.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadre d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le Comité Technique puis, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, le Comité Social Territorial est consulté sur les projets des lignes directrices ainsi que leur révision après une éventuelle information de l'assemblée délibérante.

Les Lignes Directrices de Gestion visent à :

- ✓ Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- ✓ Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021
- ✓ Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la Collectivité.

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les Lignes Directrices de Gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la Ville de Saintes et du CCAS de Saintes.

Portée juridique des Lignes Directrices de Gestion

Un agent peut invoquer les Lignes Directrices de Gestion en cas de recours devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des Lignes Directrices de Gestion lui sont communiqués.

L'Autorité Territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Dans un premier temps, et afin de permettre dès 2021 de proposer des agents à la promotion interne et de nommer des agents à un grade supérieur par la voie de l'avancement de grade, seul le volet promotion et valorisation des parcours professionnels est exposé.

Les autres aspects des Lignes Directrices de Gestion, notamment la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources Humaines seront présentés ultérieurement.

Promotion et valorisation des parcours professionnels

Introduction

Il s'agit de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Pour se faire, il y a lieu de définir les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours et/ou avancement de grade et les critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Règlementairement, les LDG fixent (article 19 du décret du 29 novembre 2019) :

- « les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois »,
- « les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ».

Elles visent « à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés ».

Les Lignes Directrices de Gestion comprennent une formalisation de la politique d'avancement définie et mise en œuvre par la Collectivité dans le cadre du dialogue social.

L'un des principaux enjeux porte sur la maîtrise de la masse salariale tout en fidélisant les agents publics dans leur mission de service public. Cela peut se traduire par une réflexion sur l'optimisation des effectifs en fonction de la nature des projets de la Collectivité mais aussi par une reconnaissance interne de la valeur professionnelle et une valorisation des parcours des agents publics.

Le statut a été réformé avec le « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR) instaurant ainsi un avancement d'échelon à la durée unique conduisant à un automatisme de déroulement de carrière à l'ancienneté. La manière de servir des agents et la valorisation de leur parcours passent désormais par l'avancement de grade notamment.

Conformément à l'esprit de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, il convient donc de donner aux agents plus de visibilité sur leur carrière et les pratiques de gestion interne.

A ce titre, les critères de promotion et valorisation des parcours professionnels doivent être :

- ✓ Définis par la Collectivité
- ✓ Inscrits dans le document présentant les LDG
- ✓ Communiqués aux agents

Concrètement, il s'agit donc de définir :

- ✓ D'une part les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours et/ou avancement de grade.
- ✓ D'autre part les critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Orientations générales en matière de promotion (avancement de grade et promotion interne)

Les Lignes Directrices de Gestion impliquent une formalisation de la politique d'avancements définie et mise en œuvre par la Collectivité.

Dans le respect des principes énoncés précédemment, chaque Collectivité doit fixer les critères visant à départager les agents éligibles à un avancement de grade d'une part, et pour départager les agents candidats à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

A titre indicatif et de façon exhaustive, **les critères en matière d'avancement de grade et pour les agents nommés par concours peuvent porter sur :**

- ✓ Le respect d'un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)
- ✓ L'ancienneté dans le grade OU dans l'emploi OU dans la Collectivité
- ✓ La reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- ✓ La priorité donnée à l'obtention d'un examen professionnel OU l'effort de l'avoir passé
- ✓ Le respect de l'adéquation grade / fonction / organigramme
- ✓ La prise en compte des compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif ou syndical)
- ✓ La prise en compte de l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen
- ✓ La priorité donnée à la manière de servir : investissement ; motivation ; engagement professionnel

A titre indicatif et de façon exhaustive, **les critères en matière d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur peuvent porter sur :**

- ✓ L'expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- ✓ La capacité à former et encadrer des agents
- ✓ Le suivi de formations continues
- ✓ Les acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel...)
- ✓ La maîtrise du métier et des outils
- ✓ La capacité d'autonomie et d'initiatives vérifiées

S'agissant des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne, l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les éléments à prendre en compte.

L'avancement de grade et la promotion interne représentent un enjeu important pour les Collectivités comme pour les agents car ils permettent à un fonctionnaire d'accéder à un grade supérieur et à un cadre d'emplois de catégorie supérieure, sans obligatoirement l'obtention d'un concours et/ou examen professionnel.

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

Critères retenus et cadre d'instruction des avancements de grade

Principes des critères d'avancement

Au sein de la Collectivité, la sélection des fonctionnaires présentés aux avancements de grade et qui remplissent les conditions statutaires pour en bénéficier, s'effectuait sur la base de critères adoptés en Comité Technique du 28 mars 2017.

Ils avaient pour objectif de classer et de déterminer un ordre de priorité des agents remplissant les conditions.

Il est essentiel de préciser que l'Autorité Territoriale reste l'unique décideur pour établir le tableau d'avancement de grade.

Ainsi, il est proposé de reprendre et d'adapter les critères appliqués à l'ensemble des agents des catégories A, B et C au sein de la Collectivité, considérant qu'ils répondent en partie aux orientations générales des LDG à travers l'étude des points suivants :

1. Conditions statutaires remplies
2. Dans l'hypothèse où par effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, l'entier supérieur sera retenu
3. Obtention d'un examen professionnel
4. Adéquation du grade au poste occupé
5. Aptitude, compétence, implication et motivation
6. Equilibre des nominations hommes/femmes : nouveau critère

Annexe 1 : barème des critères pour les catégories A, B et C

Procédure de décision

1. Organisation d'une commission interne en présence de la Direction Générale, les élus en charge des Ressources Humaines, et la DRH pour instruction du cadre général (nombre de postes ouverts, liste des agents remplissant les conditions statutaires) et établissement des tableaux d'avancement sur la base du barème des critères (*annexe 1*).
2. Recensement des avis des chefs de service suite entretien individuel avec les agents qui remplissent les conditions statutaires.

Annexes 2a – 2 b – 2 c

En cas d'égalité de points entre plusieurs agents, les directeurs seront sollicités afin de déterminer le ou les agents retenus, en prenant notamment en compte l'ancienneté de l'agent dans le grade détenu.

Ce choix sera validé par l'Autorité Territoriale.

3. Décision de l'Autorité Territoriale.
4. Réunion de présentation du cadre général aux organisations syndicales en présence de la Direction Générale, des élus en charge des Ressources Humaines et la DRH.
5. Information aux responsables de service et aux agents

Les agents promus seront informés par courrier émanant de la Direction des Ressources Humaines.

Les agents présentés et non promus recevront un courrier les informant de la décision.

Conformément à la réglementation, les tableaux annuels d'avancement préciseront la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Pour l'ensemble des avancements de grade des agents de la Ville et du CCAS de Saintes, l'Autorité Territoriale conservera son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Critères retenus et cadre d'instruction des promotions internes

Principes des critères des promotions internes

Au sein de la Collectivité, la sélection des fonctionnaires présentés à la promotion interne et qui remplissent les conditions statutaires pour en bénéficier, s'effectue sur la base de critères adoptés en Comité Technique du 28 mars 2017.

Ils ont pour objectif de classer, de manière objective, l'ordre de priorité des agents remplissant les conditions.

Il est essentiel de préciser que l'Autorité Territoriale reste l'unique décideur pour établir la liste d'aptitude.

Ainsi, il est proposé de reprendre les critères appliqués au sein de la Collectivité considérant qu'ils répondent aux orientations générales des LDG à travers l'étude des points suivants :

- 1) Conditions statutaires remplies
- 2) Obtention d'un examen professionnel
- 3) Adéquation du grade au poste occupé
- 4) Aptitude, compétence, implication et motivation
- 5) Equilibre des nominations hommes/femmes : nouveau critère

Annexe 1 : barème des critères pour les catégories A, B et C

Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise

Le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux rappelle, en son article 2, la définition des missions d'un agent de maîtrise.

Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.

Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Pour être promu Agent de Maîtrise, l'agent doit remplir les conditions suivantes :

- ✓ Avoir obtenu le grade d'adjoint technique principal de 1ere classe
- ✓ Etre en situation d'encadrement
ET/OU
- ✓ Avoir une technicité particulière

Procédure de décision

1. Organisation d'une commission interne en présence de la Direction Générale, les élus en charge des Ressources Humaines, et la DRH pour instruction du cadre général (nombre de postes ouverts, liste des agents remplissant les conditions statutaires) et établissement des tableaux des promotions sur la base des critères internes
2. Recensement des avis des chefs de service suite entretien individuel avec les agents qui remplissent les conditions statutaires.

Annexes 2a – 2 b – 2 c

En cas d'égalité de points entre plusieurs agents, les directeurs seront sollicités afin de déterminer le ou les agents dont le dossier de promotion interne sera présenté en prenant notamment en compte l'ancienneté de l'agent dans le grade détenu.

Ce choix sera validé par l'Autorité Territoriale.

Si, pour un grade de promotion déterminé, un agent n'a pas de point sur le critère « adéquation entre le grade de promotion et la fonction », il ne sera pas proposé au titre de la promotion interne.

3. Décision de l'Autorité Territoriale
4. Réunion de présentation du cadre général aux organisations syndicales en présence de la Direction Générale, des élus en charge des Ressources Humaines et la DRH
5. Informer les responsables de service et les agents

Les agents promus seront informés par courrier émanant de la Direction des Ressources Humaines.

Les agents présentés et non promus recevront un courrier les informant de la décision.

Pour l'ensemble des promotions internes des agents de la Ville et du CCAS de Saintes, l'Autorité Territoriale conservera son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Réussite Examen Professionnel

Dans le cadre des avancements de grade

La priorité sera donnée aux agents ayant obtenu l'examen professionnel au grade pressenti.

Dans le cadre des promotions internes

La priorité sera donnée à l'agent ayant obtenu l'examen professionnel, dès lors qu'il remplit les conditions statutaires et qu'il occupe un poste en adéquation avec le grade pressenti.

Réussite des concours de la Fonction Publique

La Collectivité décide de ne pas établir de critères mais une commission composée de la Direction Générale, des élus en charge des Ressources Humaines et de la DRH se réunira chaque fin de semestre pour étudier les situations des agents ayant obtenu un concours.

Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion sont prévues pour une durée de 6 ans, après avis du Comité Technique du 3 septembre 2021.

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2021.

Annexes

Annexe 1 : barème des critères

Annexe 2a : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie A

Annexe 2b : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie B

Annexe 2c : Proposition critères avancement de grade et promotion interne catégorie C

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des propositions des agents remplissant les conditions de nomination



Barème des CRITERES

CRITERES	BAREME	MAXIMUM
A- VALEUR PROFESSIONNELLE		
1- <i>Décompte des présentations du dossier</i>	1 point	5 points
2- <i>Ancienneté de service</i> <i>Un ½ point par année de service dès la 1^{ère} année d'ancienneté dans la FP</i>		20 points
3- <i>Obtention du dernier grade d'avancement</i> <i>Ancienneté sur le dernier grade supérieure à 3 ans</i>	10 points	10 points
<i>Ancienneté sur le dernier grade égale à 1 an et inférieure à 3 ans</i>	5 points	
4- <i>Valeur professionnelle et aptitude / annexes</i>		45 points
ET		
<i>Encadrement de plus de 5 agents</i>	30 points	30 points
<i>Encadrement inférieur ou égal à 5 agents</i>	20 points	20 points
5- <i>Adéquation grade pressenti / fonction / organigramme</i>	20 points	20 points
6- <i>Avis du chef de service</i>		25 points
<i>Agent proposé</i>	25 points	
<i>Agent non proposé</i>	0 point	
B- IMPLICATION ET MOTIVATION		
1- <i>Formation continue</i>		20 points
<i>Par action de formation</i>	2 points par formation sur les 5 dernières années	
<i>Par parcours de formation</i>	5 points par parcours sur les 5 dernières années	
2- <i>Concours pour le grade pressenti</i>		25 points
<i>Préparation suivie et terminée</i>	15 points	
ET		
<i>Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années</i>	10 points en cas d'admissibilité ou 5 points en cas de non admissibilité	
3- <i>Examen pour le grade pressenti</i>		25 points
<i>Préparation suivie et terminée</i>	15 points	
ET		
<i>Réussite des épreuves</i>	10 points	



Critères avancement de grade et promotion interne catégorie A

Fonctionnaires relevant de la catégorie A

Nom	
Prénom	
Responsable hiérarchique direct	
Grade actuel	
Echelon	
Date dernier grade d'avancement	

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent (1) 9 points	Bon 6 points	En cours d'acquisition 3 points	Non évaluable 0 point
Parcours, résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Aptitude à concevoir et/ou à mettre en œuvre un projet Capacité à gérer les moyens mis à disposition Sens de l'organisation et méthode Qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Qualité d'expression écrite et orale Capacité d'anticipation et d'innovation Entretien et développement des compétences Sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Sens de l'écoute Capacité à travailler en équipe Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Capacité d'analyse et de synthèse Aptitude à déléguer et contrôler et à la conduite de réunions Capacité à organiser et à piloter l'activité Sens de la communication (dialogue, écoute et information) 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Capacité à animer un réseau ou à travailler en transversalité Capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs Capacité à réaliser ou à contrôler un projet 				
TOTAL				

Valeur professionnelle	Nombre de points
Adéquation grade pressenti/fonction/organigramme <ul style="list-style-type: none"> Oui = 20 points Non = 0 points 	
Avis du chef de service (N+1 direct) à justifier <ul style="list-style-type: none"> Agent proposé (25 points) Agent non proposé (0 point) Observations : 	
TOTAL	

(1) Au-delà des attentes liées au poste avec note justificative du N+1



INFORMATIONS à compléter par la DRH

	Nombre de points
Formation continue	
<i>Par action de formation</i>	
<i>Par parcours de formation</i>	
Ancienneté de service	
<i>Un ½ point par année de service accomplis dès la 1^{ère} année d'ancienneté dans la FP</i>	
Obtention du dernier grade d'avancement	
<i>Ancienneté sur le dernier grade supérieure à 3 ans</i>	
<i>Ancienneté sur le dernier grade égale à 1 an et inférieure à 3 ans</i>	
Concours pour le grade pressenti	
<i>Préparation suivie et terminée</i>	
Et	
<i>Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années</i>	
Examen pour le grade pressenti	
<i>Préparation suivie et terminée</i>	
Et	
<i>Réussite des épreuves</i>	
TOTAL	

NOM Prénom de l'agent Date Signature	NOM Prénom du N+1 Date Signature	NOM Prénom DGA Date signature	Date et signature DGS	Date et signature Autorité Territoriale	Date retour DRH



Critères avancement de grade et promotion interne catégorie B

Fonctionnaires relevant de la catégorie B

<i>Nom</i>	
<i>Prénom</i>	
<i>Responsable hiérarchique direct</i>	
<i>Grade actuel</i>	
<i>Echelon</i>	
<i>Date dernier grade d'avancement</i>	

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent (1) 9 points	Bon 6 points	En cours d'acquisition 3 points	Non évaluable 0 point
Parcours, résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à réaliser et/ou à concevoir un projet dans les délais • Sens de l'organisation et méthode • Qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Qualité d'expression écrite et orale • Entretien et développement des compétences • Sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'écoute • Capacité à travailler en équipe • Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'analyse et de synthèse • Capacité à organiser et à piloter l'activité • Sens de la communication (dialogue, écoute et information) 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à animer une équipe, un réseau ou à travailler en transversalité • Capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs • Capacité à réaliser ou à contrôler un projet 				
TOTAL				

Valeur professionnelle	Nombre de points
Adéquation grade pressenti/fonction/organigramme <ul style="list-style-type: none"> • Oui = 20 points • Non = 0 points 	
Avis du chef de service (N+1 direct) à justifier <ul style="list-style-type: none"> • Agent proposé (25 points) • Agent non proposé (0 point) • Observations : 	
TOTAL	

(1) Au-delà des attentes liées au poste avec note justificative du N+1



INFORMATIONS à compléter par la DRH

		Nombre de points
Formation continue		
	<i>Par action de formation</i>	
	<i>Par parcours de formation</i>	
Ancienneté de service		
	<i>Un ½ point par année de service accomplis dès la 1^{ère} année d'ancienneté dans la FP</i>	
Obtention du dernier grade d'avancement		
	<i>Ancienneté sur le dernier grade supérieure à 3 ans</i>	
	<i>Ancienneté sur le dernier grade égale à 1 an et inférieure à 3 ans</i>	
Concours pour le grade pressenti		
	<i>Préparation suivie et terminée</i>	
	<i>Et</i>	
	<i>Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années</i>	
Examen pour le grade pressenti		
	<i>Préparation suivie et terminée</i>	
	<i>Et</i>	
	<i>Réussite des épreuves</i>	
TOTAL		

NOM Prénom de l'agent Date Signature	NOM Prénom du N+1 Date Signature	NOM Prénom DGA Date signature	Date et signature DGS	Date et signature Autorité Territoriale	Date retour DRH



Critères avancement de grade et Promotion interne catégorie C

Fonctionnaires relevant de la catégorie C

<i>Nom</i>	
<i>Prénom</i>	
<i>Responsable hiérarchique direct</i>	
<i>Grade actuel</i>	
<i>Echelon</i>	
<i>Date dernier grade d'avancement</i>	

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent (1) 9 points	Bon 6 points	En cours d'acquisition 3 points	Non évaluable 0 point
Parcours, résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Sens de l'organisation et méthode Qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Qualité d'expression écrite et orale Sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Sens de l'écoute Capacité à travailler en équipe 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Capacité à prendre des initiatives et à s'adapter au contexte Sens de la communication (dialogue, écoute et information) 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> Capacité à animer une équipe Capacité à réaliser ou à contrôler un projet 				
TOTAL				

Valeur professionnelle	Nombre de points
Adéquation grade pressenti/fonction/organigramme <ul style="list-style-type: none"> Oui = 20 points Non = 0 points 	
Avis du chef de service (N+1 direct) à justifier <ul style="list-style-type: none"> Agent proposé (25 points) Agent non proposé (0 point) Observations : 	
TOTAL	

(1) Au-delà des attentes liées au poste avec note justificative du N+1



INFORMATIONS à compléter par la DRH

	Nombre de points
Formation continue	
<i>Par action de formation</i>	
<i>Par parcours de formation</i>	
Ancienneté de service	
<i>Un ½ point par année de service accomplis dès la 1^{ère} année d'ancienneté dans la FP</i>	
Obtention du dernier grade d'avancement	
<i>Ancienneté sur le dernier grade supérieure à 3 ans</i>	
<i>Ancienneté sur le dernier grade égale à 1 an et inférieure à 3 ans</i>	
Concours pour le grade pressenti	
<i>Préparation suivie et terminée</i>	
Et	
<i>Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années</i>	
Examen pour le grade pressenti	
<i>Préparation suivie et terminée</i>	
Et	
<i>Réussite des épreuves</i>	
TOTAL	

NOM Prénom de l'agent Date Signature	NOM Prénom du N+1 Date Signature	NOM Prénom DGA Date signature	Date et signature DGS	Date et signature Autorité Territoriale	Date retour DRH

TABLEAU DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS DE NOMINATION AU GRADE DE

Envoyé en préfecture le 04/10/2021
 Reçu en préfecture le 04/10/2021
 Affiché le
 ID : 017-211704150-20210923-2021_101LIGVILC-DE



AGENT		xxxxx DURAND		xxxxx DUPONT							
Nom Prénom											
Service											
Grade											
Age											

VALEUR PROFESSIONNELLE											
Décompte des présentations du dossier											
Ancienneté de service											
Date :											
Obtention du dernier grade d'avancement											
Date :											
Valeur professionnelle et aptitude/annexe ET											
encadrement de plus de 5 agents											
encadrement inférieur ou égal à 5 agents											
adéquation grade pressenti/fonction/organigramme											
avis du chef de service : agent proposé											
avis du chef de service : agent non proposé											

IMPLICATION ET MOTIVATION											
Formation continue par action de formation											
formation continue par parcours de formation											
CONCOURS											
préparation suivie et terminée ET											
présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années											
EXAMEN											
préparation suivie et terminée ET											
réussite des épreuves											

Ordre de Priorité											
TOTAL											0
											0
											0
											0
											0
											0
											0
											0
											0

PROJET