



Note de présentation

Lignes directrices de gestion

Promotion Interne

Contacts :

- ✓ Laetitia GUYON, Directrice – direction@cdgjura.fr – 03.84.53.06.29
- ✓ Véronique DELACROIX – statut@cdgjura.fr – 03.84.53.06.37
- ✓ Jean-David FANI – gpeec@cdgjura.fr – 03.84.53.06.34

LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours qui permet d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur, d'une catégorie hiérarchique supérieure. De ce fait, les textes réglementaires la soumettent au respect d'une procédure stricte et le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par les textes.

La réforme introduite par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 :

Jusqu'au 31 décembre 2020, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour les collectivités affiliées (obligatoirement ou volontairement) étaient établies par le Président du CDG sur avis collégial des commissions administratives paritaires (CAP).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne doivent être établies, sur proposition de l'autorité territoriale par le Président du CDG au regard des Lignes Directrices de Gestion. Cette compétence sera exercée conjointement dans le cadre d'une commission d'employeurs.

L'article 33-5 de la loi 84-53 issu de la loi du 6 août 2019 dispose, s'agissant des Lignes Directrices de Gestion en matière de Promotion Interne, que le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité technique, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés, pour consultation de leur comité technique dans le délai de 2 mois à compter de la date de transmission du projet.

Il appartient donc au comité technique placé près du CDG 39 d'émettre un avis sur les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne et à chaque comité technique local des collectivités de plus de 50 agents d'émettre un avis dans les 2 mois suivant la transmission du projet. A défaut de réponse dans ce délai, le comité est réputé avoir été consulté. A l'issue de ce processus, le Président du CDG 39 arrêtera les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne.

Chaque collectivité peut définir des critères avant le dépôt d'un dossier de candidature de promotion interne auprès du CDG. La collectivité peut également décider de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

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

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

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

Un travail avec les représentants du personnel siégeant aux instances paritaires placées près du Centre de Gestion a été mené le 30 mars 2020.

Le comité technique départemental réuni le 6 mai 2021 a émis un avis sur le projet de LDG relative à la promotion interne.

Les LDG Promotion Interne ont été arrêtées par le Président du CDG à l'issue du délai de consultation des CT locaux.

La campagne de promotion interne 2021 peut alors débuter.

Les dossiers sont à adresser (en recommandé avec accusé de réception) par courrier à l'attention de Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Jura – 3 rue Victor Bérard – 39300 CHAMPAGNOLE.

Les listes d'aptitude seront arrêtées par le Président du CDG 39 le jeudi 23 septembre 2021.

LES LDG PROMOTION INTERNE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU JURA

Une grille d'analyse des critères des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne a été coconstruite avec les représentants du personnel.

Les dossiers de demande de promotion interne seront analysés par le Président du CDG 39 assisté d'une commission composée d'employeurs, élus du CDG. La liste d'aptitude sera établie par le Président et les membres de cette commission.

Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne et la grille d'analyse feront l'objet d'ajustement ou de modification après un bilan annuel.

Rappel :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, toutes les conditions d'inscription sur les listes d'aptitude (conditions d'ancienneté de service, de grade, d'échelon, d'examen professionnel...) doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste (Article 21 du décret 2013-593 du 5 juillet 2013).

Les conditions d'ancienneté et de formation pour bénéficier de la promotion interne n'ont pas changé.

Les conditions de formation devront être justifiées par la production des attestations établies par le Centre National de la Fonction Publique précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emploi ou dans son emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues. (Article 39 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

→ Tout dossier incomplet ou d'un agent ne remplissant pas en totalité les conditions requises sera rejeté. Aucun document complémentaire ne sera demandé afin de respecter l'équité entre les candidats.

Le projet de Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne

Le CDG 39 et les représentants du personnel ont fait le choix d'octroyer des points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales affiliées afin de les départager, si le nombre de proposés est supérieur au nombre de postes ouverts, pour permettre leur proposition d'inscription sur la liste d'aptitude.

Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne sont construites autour de 2 axes :

- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle et valorisation des activités extraprofessionnelles ;
- ✓ La valeur professionnelle.

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

A cela il faut ajouter un axe « autres éléments d'appréciation » qui ne figurera pas à proprement dit dans les LDG mais pourra être utilisé lors de l'analyse comparée des dossiers par la commission employeurs du CDG

NB : En catégorie C, L'accès au grade d'agent de maîtrise n'est pas contingenté par des quotas L'inscription sur les listes d'aptitude ne nécessite pas l'adoption de critères de sélection quantifiés Néanmoins, l'autorité territoriale devra déposer un dossier pour vérification du respect des conditions statutaires et des dispositions de l'article 19 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion.

1. Parcours professionnel

- ✓ Parcours et diversité des fonctions exercées dans le secteur public :
Renvoi à une notion de durée de service.
- ✓ Parcours et diversité des fonctions exercées dans le secteur public :
Renvoi à une notion de durée de service.
- ✓ Diversité des fonctions exercées hors secteur public :
Expérience significative dans le privé ou le secteur associatif.
- ✓ Parcours de formation professionnelle :
Formations professionnelles suivies et demandées par l'agent.
- ✓ Préparation et présentation à concours et/ou examen professionnel du grade.
- ✓ Investissement dans une démarche d'évolution professionnelle :
Bilan de compétences, VAE, formations qualifiantes ou diplômantes.

2. Valeur professionnelle

- ✓ Manière de servir : appréciation de la valeur professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale.
- ✓ Encadrement d'équipe (nombre d'agents encadrés).
- ✓ Poste requérant une polyvalence importante des compétences requises, relevant de métiers et/ou domaines d'activité différents, et nécessitant un réel effort d'adaptation.
Technicité particulière du poste – expertise.
- ✓ Ordre de priorité dans la collectivité si plusieurs dossiers présentés.

Autres éléments d'appréciation par la Commission employeurs (hors LDG)

- ✓ Respect d'un équilibre sur le territoire ; Objectif de mutualisation des postes ouverts ;
Prise en compte de la strate démographique / commune ou EPCI ;
Prise en compte du fait que la collectivité employeur ait déjà eu un ou plusieurs lauréats sur d'autres listes d'aptitude la même année ou l'année précédente ;
- ✓ Contexte de la collectivité et/ou du territoire (*Réorganisations, projets, transferts de compétences, fusions...*).

Schéma de la Promotion Interne (PI)

