

ARRÊTÉ n°G2024_098

ARRÊTÉ
PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
RELATIVES A LA
PROMOTION INTERNE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE
TERRITORIALE DU NORD

Le Président du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord,
Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de fonction publique, notamment son l'article L523-5,
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de 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 Social Territorial du CDG 59 en date du 13 juin 2024,
Vu la consultation des Comités Sociaux Territoriaux locaux des collectivités et établissements publics affiliés comptant au moins 50 agents, conformément à l'article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019,
Vu l'information du Comité Social Territorial du CDG 59 en date du 13 octobre 2024 et relative au retour de la consultation des CST locaux,
Vu l'information du conseil d'administration du CDG 59 le 14 octobre 2024,
Considérant que la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a fixé le principe de la suppression des attributions des Commissions Administratives Partiaires en matière de promotion interne et a donné compétence aux Présidents de Centre De Gestion pour élaborer des Lignes Directrices de Gestion (LDG) spécifiques à la promotion interne,

Considérant que ces LDG permettent de définir les critères d'appréciation pour examiner et sélectionner le plus objectivement possible les propositions émanant des collectivités et établissements, au regard des postes ouverts déterminés par les quotas réglementaires,
Considérant que le CDG 59 a adopté les premières Lignes Directrices de Gestion en décembre 2020 pour une durée de 6 ans,
Considérant la nécessité de revoir ces LDG pour tenir compte des attentes des collectivités et agents, en clarifiant et valorisant davantage le parcours, la valeur professionnelle, les responsabilités et les motivations de l'agent,

ARRÊTÉ

ARTICLE 1 :

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

Ces lignes directrices de gestion déterminent les critères d'analyse des propositions de promotion interne en vue de l'établissement des listes d'aptitude établies au titre des articles L. 523-1 et L. 523-5 du Code Général de la Fonction Publique pour :

- Les collectivités et établissements affiliés au Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord ;
- Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord.

ARTICLE 2 :

Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1er janvier 2025 et sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Fait à Lille
Le Président,

Maire de MOUVAUX

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. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique «Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

I. Rappel du cadre réglementaire d'intervention

✓ Comprendre le dispositif de promotion interne

Les règles de promotion telles qu'actées par le Statut de la fonction publique territoriale et par l'ensemble des décrets relatifs à chaque cadre d'emplois ne sont pas intuitives et peuvent apparaître particulièrement complexes pour les agents et managers non familiarisés au droit de la fonction publique territoriale.

Il existe différents types d'avancements de carrière :

- L'avancement d'échelon au sein d'un même grade qui s'effectue automatiquement à l'ancienneté suivant un cadencement unique.
- L'avancement de grade qui consiste à progresser d'un grade à l'autre au sein d'un même cadre d'emplois (exemple : le passage du grade d'adjoint administratif au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs). Il dépend des conditions statutaires d'accès au grade supérieur définies par le statut particulier de chaque cadre d'emplois (conditions d'ancienneté, atteinte d'un grade spécifique, passage d'un examen professionnel...), ainsi que du nombre d'avancements possibles : les ratios étant fixés par l'assemblée délibérante de chaque collectivité ou établissement.
- La promotion interne qui est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois et, bien souvent, à une nouvelle catégorie hiérarchique, la voie normale étant celle du concours.

De ce fait, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par les textes, ce qui réduit ainsi les possibilités d'inscription sur liste d'aptitude.

La promotion interne s'effectue de façon générale dans le grade de base du nouveau cadre d'emplois, comme par exemple le passage du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux à celui des attachés territoriaux. Là encore, la promotion interne dépend de conditions statutaires fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois (ancienneté, atteinte d'un grade spécifique...) ainsi que du nombre de promotions possibles.

Le nombre de postes ouverts par grade est soumis à un quota fixé par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Il est notamment calculé en fonction du nombre de recrutements externes et de nominations par concours dans l'établissement.

✓ Comprendre le rôle du Centre de Gestion

Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex

03 59 56 88 00 - <http://www.cdg59.fr/>



Le CDG 59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :
« Source : CDG 59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

- **Le rôle du CDG**

Conformément à l'article L523-5 du Code Général de la Fonction Publique, les listes d'aptitude à la promotion interne sont établies dans la fonction publique territoriale :

-Par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion

-Par le Président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.

En matière de promotion interne, le Centre de Gestion assure ainsi :

-le calcul des quotas de promotion en mutualisant les recrutements intervenus sur l'ensemble des collectivités

-l'examen des propositions des collectivités au regard des critères d'analyse fixés dans les LDG

-l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Président du Centre de Gestion établit, suivant une procédure spécifique, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion interne pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

(Article 12 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

Ces Lignes Directrices de Gestion permettent de définir la procédure de promotion interne et les critères d'appréciation pour examiner et sélectionner le plus objectivement possible les propositions émanant des collectivités et établissements, au regard des postes ouverts déterminés par les quotas réglementaires.

En parallèle de la formalisation des LDG, le législateur a fixé le principe de la suppression des attributions des Commissions Administratives Paritaires en matière de promotion interne et d'avancement de grade à partir de la même date. Ainsi, les CAP n'ont plus besoin d'être consultées sur les propositions de promotion interne adressées par les collectivités territoriales et établissements affiliés au Centre de Gestion

- **La procédure d'établissement des LDG de promotion interne**

Le Président du CDG définit ainsi un projet de Lignes Directrices de Gestion relative à la promotion interne qu'il transmet, après avis de son propre Comité Social Territorial (CST), aux collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents qui doivent alors soumettre le projet à leur propre CST, pour avis.

À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans un délai de 2 mois les CST sont réputés avoir émis un avis favorable.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les LDG de promotion interne qui doivent être portées à la connaissance des collectivités relevant du Centre de Gestion en la matière et de leurs agents.

- Les différentes étapes de mise en œuvre des nouvelles LDG de promotion interne

Les premières Lignes Directrices de Gestion ont été adoptées en décembre 2020 pour une durée de 6 ans.

Dès les élections professionnelles de 2022, le Président s'est engagé à conduire, avant l'échéance des 6 ans, un bilan des critères d'analyse inscrits actuellement dans les LDG ainsi qu'une étude comparative des pratiques des Centres De Gestion au niveau national, notamment sur les critères liés à la valeur professionnelle de l'agent et au niveau de responsabilité des postes occupés qui pourraient être davantage valorisés.

Trois groupes de travail en présence d'élus, de représentants syndicaux et de techniciens des collectivités concernées ont été organisés par le CDG 59, dans une logique de co-construction.

Ces rencontres ont permis d'échanger sur un premier bilan et sur les pratiques des autres Centres De Gestion, en vue de travailler sur de nouvelles propositions

I. Les engagements du Centre de Gestion

- Le souci de transparence et d'égalité de traitement

Les lignes directrices de gestion s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

Les lignes directrices de gestion tiennent compte également de l'égalité professionnelle dans le déroulement de la carrière et assurent l'égalité des femmes et des hommes dans les procédures de promotion.

Accès des agents aux informations les concernant :

Le dossier complémentaire sera signé par l'autorité territoriale et par l'agent. Il sera demandé si l'autorité territoriale envisage de nommer l'agent en cas d'inscription sur la liste d'aptitude.

L'agent vérifiera les éléments du dossier, y ajoutera son adresse personnelle afin de permettre au service promotion interne de l'informer de son inscription sur liste d'aptitude.

-Bilan annuel :

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

- **L'association des organisations syndicales**

Suite à la suppression des attributions des CAP en matière de promotion interne et d'avancement de grade, le CDG 59 souhaite maintenir une phase préparatoire avec les organisations syndicales 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 complémentaires :

« J'accepte que les données me concernant contenues dans le dossier de renseignements au titre de la promotion interne soient partagées avec les OS dans le cadre de la concertation préalable à l'élaboration des listes d'aptitude au titre de la promotion interne par le Président du CDG 59 ».

« J'ai aussi la possibilité de donner mandat à une organisation syndicale pour me représenter dans le cadre de cette concertation ».

- **L'accompagnement des collectivités**

Le service Gestion des carrières et accompagnement juridique RH du CDG 59 peut accompagner les collectivités qui en feraient la demande afin de les sensibiliser sur les règles et la procédure de promotion interne et d'échanger sur les axes d'amélioration possible des dossiers de promotion interne de leurs agents.

- **L'optimisation des ratios de promotion interne**

Le Centre de Gestion calcule le nombre de postes ouverts à la promotion interne suivant les règles statutaires en vigueur.

Les nominations non utilisées au titre de l'année N de promotion interne pour un cadre d'emplois peuvent être reportées pour l'établissement d'une liste d'aptitude complémentaire ou au titre de l'année N+1.

Par ailleurs, lorsqu'il n'existe aucune limitation dans le nombre de nomination à la promotion interne (cf promotion interne d'accès au grade d'agent de maîtrise sans la condition de l'examen professionnel), le Président du CDG 59 s'engage à inscrire sur la liste d'aptitude concernée l'ensemble des candidats proposés par les collectivités et établissements, dont les dossiers sont parvenus dans les délais et qui remplissent les conditions statutaires et de formation pour y prétendre.

I. Les critères d'appréciation des propositions

La Loi de transformation de la Fonction Publique précise quels éléments doivent obligatoirement être appréciés par l'autorité territoriale pour les promotions internes:

- 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

Le Centre de Gestion a souhaité revoir ses critères d'analyse en valorisant davantage ces deux critères.

Les critères d'analyse des propositions sont désormais construits autour de 3 grands axes :

- le parcours professionnel (40 points)
- la formation (10 points)
- la valeur professionnelle et le niveau de responsabilités (50 points)

Le classement des propositions effectué par les collectivités continuera à être pris en compte en accordant des points supplémentaires aux agents placés en première position par la collectivité pour assurer une bonne répartition des inscriptions à l'échelle du territoire et éviter les trop fortes concentrations.

Seuls les dossiers des fonctionnaires remplissant leurs obligations de formation seront étudiés.

En effet, l'accès à un nouveau cadre d'emplois, par la voie de la promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, de la réalisation de toutes les formations de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine.

Dans certains cas, notamment lorsque le CNFPT n'organise pas certaines formations, il est possible de faire reconnaître sous certaines conditions, au titre de l'obligation de formation de professionnalisation pendant la carrière, des formations dispensées par d'autres organismes ou même des formations dispensées en interne sous réserve de validation.

La demande de dispense ou de réduction de la durée des formations de professionnalisation tout au long de la carrière est présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.

Le CNFPT valide ou non la demande au vu du dossier. S'il valide, il transmet à l'autorité territoriale et à l'agent une attestation mentionnant le nombre de jours et la nature de la formation concernée.

Ces critères d'analyse concernent les dossiers d'accès aux grades de catégories A et B par la voie de la promotion interne.

L'accès au grade d'agent de maîtrise est la seule promotion interne possible au sein des cadres d'emplois de catégorie C. Elle concerne les adjoints techniques territoriaux et les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui doivent remplir certaines conditions statutaires et peut s'effectuer avec ou sans condition d'examen professionnel :

-l'accès par la voie du choix, sans condition d'examen professionnel, n'est pas soumis à un quota réglementaire. Dans ces conditions, conformément à ses engagements présentés en partie II du présent document, le CDG 59 inscrit sur liste d'aptitude l'ensemble des agents proposés par les collectivités et établissements au regard de leur valeur professionnelle, pourvu que ces derniers remplissent les conditions statutaires pour prétendre à cette promotion interne.

-l'accès par la voie de l'examen professionnel est conditionné au nombre de nominations par l'autre voie d'accès, à raison d'une inscription possible pour deux nominations intervenues par la voie d'accès sans condition d'examen professionnel.

Ainsi, lorsque le nombre de candidats proposés titulaires d'un examen professionnel est supérieur au nombre de possibilités de nomination par la voie du choix, il sera procédé à une sélection des dossiers de candidatures proposées, au regard des critères d'analyse retenus dans le présent document et définis précisément dans ses annexes.

1. Critère d'analyse 1 : Le parcours professionnel (40 points)

Ce critère vise à élargir la seule notion d'ancienneté qui déjà reconnue dans les conditions statutaires d'accès à la promotion interne. Il permet de prendre également en compte les modalités d'accès au grade actuel, à valoriser les démarches engagées par l'agent pour obtenir certains concours et examens ou pour évoluer professionnellement.

| Parcours professionnel (40 points) | | |
|--|-----------|---|
| Critères | Cotation | Modalités d'évaluation |
| Ancienneté | 15 points | A raison d'1/2 point par année d'ancienneté depuis la nomination stagiaire |
| Mode d'accès aux grades de la catégorie actuelle | 7 points | Accès par concours : 4 points Obtention de l'avancement de grade par la voie de l'examen professionnel : 3 points |
| Tentatives d'obtention du concours pour le grade sollicité | 10 points | 10 points si admission à l'oral 1 point par tentative de passage dans la limite de 4 passages |
| Diplômes obtenus | 5 points | Catégorie A : Bac ou diplôme de niveau 4 : 3 points Licence ou diplôme de niveau 6 : 5 points Catégorie B : Brevet des collèges ou diplôme de niveau 3 Bac ou diplôme de niveau 4 : 5 points |
| Mobilité Interne et/ou externe | 3 points | Mobilité interne ou externe ou changement ou évolution de profil de poste dans la collectivité dans |

2. Critère d'analyse 2 : La formation

Ce critère vise à valoriser l'engagement de l'agent dans des dispositifs de formation. Alors que les contraintes inhérentes aux différentes collectivités ne leur permettent pas d'envoyer leurs collaborateurs avec les mêmes facilités, les modalités d'évaluation de ce critère visent à récompenser particulièrement les premiers jours de formation.

| Formation (10 points) | | |
|-----------------------|-----------|--|
| Critères | Cotation | Modalités d'évaluation |
| Formation | 10 points | <p>Attribution d'un nombre de points par tranche en récompensant particulièrement les premiers jours de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 à 5 jours : 5 points - 6 à 10 jours : 7 points - Au-delà de 10 jours : 10 points <p>Prise en compte des formations sur les 5 dernières années, CNFPT ou hors CNFPT du moment que c'est un organisme extérieur.</p> <p>Toutes sortes de formation en dehors des formations obligatoires et des formations internes (1ers secours, formation de logiciel, ...)</p> |

3. Critère 3 : La valeur professionnelle et le niveau de responsabilités des agents (50 points)

La promotion interne doit avant tout dépendre du mérite, de l'investissement et des fonctions occupées par l'agent.

Il n'en demeure pas moins que les modalités d'évaluation de ce critère doivent être particulièrement claires et précises de façon à pouvoir départager objectivement les agents alors même que le Centre de Gestion ne connaît pas précisément les postes des agents et reste éloigné du fonctionnement et de l'organisation de chaque collectivité.

Il apparaît par ailleurs essentiel que l'agent puisse participer pleinement à cette démarche et être acteur de sa proposition d'accès à un grade voire, bien souvent, à une catégorie hiérarchique supérieure par la voie de la promotion interne. Il est essentiel que l'agent puisse motiver cette promotion au regard de son parcours mais également de son projet professionnel.

| Valeur professionnelle et niveau de responsabilité (50 points) | | |
|--|-----------|---|
| Critères | Cotation | Modalités d'évaluation |
| Valeur professionnelle | 15 points | Tableau à compléter et à illustrer (cf annexes) - Compétences techniques : 4 points - Manière de servir : 4 points - Atteinte des objectifs : 4 points - Bonus de 3 points si l'agent exerce des missions éligibles à la PI depuis 2 ans minimum L'entretien professionnel devra être joint |
| Niveau de responsabilité | 25 points | Tableau à compléter et à illustrer (cf annexes) - Responsabilités managériales (type d'entité + encadrement d'agents, NBI, organigramme...) - Niveau d'expertise ou d'engagement (domaine à préciser + illustration) - gestion de projets / actions / chantiers (illustration du dernier projet) - Mise en place de procédures (illustration) |
| Perspectives professionnelles exprimées par l'agent | 10 points | Parole donnée à l'agent : synthèse indiquant le parcours, les fonctions actuelles et les perspectives professionnelles (1 page maximum non manuscrite : cf annexes) |

4. Critère 4 : Priorisation du dossier (20 points)

Ce critère vise à assurer une bonne répartition des nominations à l'échelle du territoire sans toutefois se focaliser uniquement et exclusivement sur les agents classés en première et deuxième position par leur collectivité et en accordant ainsi un certain nombre de points au second candidat qui pourrait, au regard des autres critères d'analyse définis, mériter d'être également retenu.

| Priorisation du dossier (20 points) | | |
|-------------------------------------|-----------|---|
| Critère | Cotation | Modalité d'évaluation |
| Priorisation du dossier | 20 points | -20 points accordés à l'agent placé en tête du classement de la collectivité -10 points accordés au 2nd agent classé par la collectivité |

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent, à compter du 1^{er} janvier 2025, à toutes les décisions prises en matière de promotion interne par le Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Nord et les autorités territoriales des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Elles sont valables pour une durée de 6 ans, jusqu'au 30 décembre 2030.













Les Lignes Directrices de Gestion peuvent être révisées à tout moment selon la procédure prévue à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.


Elles sont communiquées sans délai aux collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Nord et à leurs agents.

I. Accès à la catégorie A

Critères relatifs à la valeur professionnelle et au niveau de responsabilité

Critères liés à la valeur professionnelle

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Valeur professionnelle 15 points | | Assez bien 1 point | Bien 2 points | Très bien 3 points | Excellent 4 points |
| | Compétences techniques |  |  |  |  |
| | Manière de servir |  |  |  |  |
| | Atteinte des objectifs |  |  |  |  |
| | Exercice des missions* du grade sollicité depuis au moins 2 ans (3 points) | Non | | Oui | |
| * joindre le profil de poste, et le courrier d'affectation ou de demande nomination | | | | | |

| <i>Critères</i> | | <i>Exerce les fonctions</i> | |
|---|--|-----------------------------|-----|
| Fonctions de manager (7 points) | | Oui | Non |
|  Piloter et coordonner l'activité du service, donner des instructions quotidiennes aux agents placés sous sa responsabilité, vérifier la bonne réalisation des tâches et effectuer l'évaluation des agents, notamment dans le cadre de l'EPA | | | |
| ✓ Encadrement direct | Responsable de structure avec 2 à 3 services encadrés (7 points) | | |
| | Chef de service(s) plus de 6 agents (5 points) | | |
| | Chef de service de 1 à 5 agents (3 points) | | |
| ✓ Encadrement indirect | Adjoint au chef de service Plus de 20 personnes (6 points) | | |
| | Adjoint au chef de service de 10 à 20 agents (4 points) | | |
| | Adjoint au chef de service de 1 à 9 agents (2 points) | | |

| Critères | Fonctions exercées | |
|--|--------------------|-----|
| | Oui | Non |
| Pilotage de projets et gestion de procédures (7 points) | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Piloter un projet, identifié dans la collectivité (par un directeur, un DGA, le DGS, un élu ou par une communication fréquente sur l'intranet) : participer à la conception, à la planification, à la réalisation et au bilan du projet (4 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Conduire et gérer des procédures en maîtrisant l'ensemble des étapes de la procédure avec une capacité à détecter les dysfonctionnements et à les résoudre. Fixer les objectifs, le calendrier des réalisations et évaluer les résultats obtenus (3 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| Expertise dans un domaine spécialisé (7 points) | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Développer une connaissance approfondie dans un domaine technique spécialisé en étant identifiée comme la personne ressource et effectuer si nécessaire l'accompagnement technique des agents dans le domaine d'expertise (4 points) <p>ex : Finances, Développement économique, Marchés publics, Gestion des ressources humaines, Développement durable, Enfance, Jeunesse, Sport, Urbanisme, Foncier</p> | | |
| Préciser le domaine de la spécialité et illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |

| | | |
|---|-----|-----|
| | | |
| • Animer des séances de formation dans le domaine spécialisé en qualité de formateur interne ou en externe à la collectivité (3 points) | Oui | Non |
| Préciser le type de formation : | | |
| Engagement dans une action ou un projet de l'établissement, en dehors des missions du poste occupé (4 points) | Oui | Non |
| • Exemple d'engagement : référent laïcité, maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité femmes/hommes, etc. | | |
| Préciser le type d'engagement et une réalisation concrète en lien avec cet engagement : | | |













Perspectives professionnelles exprimées par l'agent (10 points)

Sur une page non manuscrite l'agent y détaillera son parcours professionnel.

- 1- Parcours professionnel (2 points)
- 2- Capacités à occuper un poste d'un niveau supérieur (2 points)
- 3- Motivations (3 points)
- 4- En quoi la promotion interne va contribuer ou répondre à mon projet professionnel ? (3 points)

II. Accès à la catégorie B

Critères liés à la valeur professionnelle

| Valeur professionnelle 15 points | | Assez bien 1 point | Bien 2 points | Très bien 3 points | Excellent 4 points |
|--|--|---|---|---|---|
| | Compétences techniques |  |  |  |  |
| | Manière de servir |  |  |  |  |
| | Atteinte des objectifs |  |  |  |  |
| | Exercice des missions* du grade sollicité depuis au moins 2 ans (3 points) | Non | | Oui | |
| * joindre le profil de poste, et le courrier d'affectation ou de demande nomination | | | | | |

| Critères | Exerce les fonctions | |
|---|----------------------|-----|
| | Oui | Non |
| Fonctions de manager (5 points) | | |
| · Piloter et coordonner l'activité du service, donner des instructions quotidiennes aux agents placés sous sa responsabilité, vérifier la bonne réalisation des tâches et effectuer l'évaluation des agents, notamment dans le cadre de l'EPA | | |
| · Encadrement de un à 3 agents (3 points) | | |
| · Encadrement de plus de 3 agents (5 points) | | |
| Suivi de projets internes et gestion de procédures (8 points) | Oui | Non |
| · Analyser, suivre et coordonner des projets · Conduire et contrôler des chantiers, diriger des travaux sur le terrain" (4 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| · Assistance dans la gestion des procédures afin d'optimiser l'organisation et d'améliorer la réalisation des objectifs (4 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| Technicité dans un domaine spécialisé (8 points) | Oui | Non |
| · Développer une connaissance approfondie dans un domaine technique spécialisé en étant identifiée comme la personne ressource et effectuer si nécessaire l'accompagnement technique des agents dans le domaine d'expertise (4 points) | | |

| | | |
|---|-----|-----|
| Préciser le domaine de la spécialité et illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| <p>· Animer des séances de formation dans le domaine spécialisé en qualité de formateur interne ou en externe à la collectivité</p> <p>(4 points)</p> | | |
| Préciser le type de formation : | | |
| Engagement dans une action ou un projet de l'établissement, en dehors des missions du poste occupé (4 points) | Oui | Non |
| Exemple d'engagement : référent laïcité, maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité femmes/hommes, etc. | | |
| Préciser le type d'engagement et une réalisation concrète en lien avec cet engagement : | | |













Perspectives professionnelles exprimées par l'agent (10 points)

Sur une page non manuscrite l'agent y détaillera son parcours professionnel.

- 1- Parcours professionnel (2 points)
- 2- Capacités à occuper un poste d'un niveau supérieur (2 points)
- 3- Motivations (3 points)
- 4- En quoi la promotion interne va contribuer ou répondre à mon projet professionnel ? (3 points)

II. Accès à la catégorie C (accès au grade d'agent de maîtrise avec condition de l'examen professionnel)

Critères liés à la valeur professionnelle

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| valeur professionnelle 15 points | | Assez bien 1 point | Bien 2 points | Très bien 3 points | Excellent 4 points |
| | Compétences techniques |  |  |  |  |
| | Manière de servir |  |  |  |  |
| | Atteinte des objectifs |  |  |  |  |
| | Exercice des missions* du grade sollicité depuis au moins 2 ans (3 points) | Non | | Oui | |
| * joindre le profil de poste, et le courrier d'affectation ou de demande nomination | | | | | |

| Critères | Exerce les fonctions | |
|---|----------------------|-----|
| | Oui | Non |
| Fonctions de manager (5 points) | | |
| · Piloter et coordonner l'activité du service, donner des instructions quotidiennes aux agents placés sous sa responsabilité, vérifier la bonne réalisation des tâches et effectuer l'évaluation des agents, notamment dans le cadre de l'EPA | | |
| · Encadrement de un à 3 agents (3 points) | | |
| · Encadrement de plus de 3 agents (5 points) | | |
| Suivi de projets internes et gestion de procédures (8 points) | Oui | Non |
| · Analyser, suivre et coordonner des projets · Conduire et contrôler des chantiers, diriger des travaux sur le terrain" (4 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| · Assistance dans la gestion des procédures afin d'optimiser l'organisation et d'améliorer la réalisation des objectifs (4 points) | | |
| Illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| Technicité dans un domaine spécialisé (8 points) | Oui | Non |
| · Développer une connaissance approfondie dans un domaine technique spécialisé en étant identifiée comme la personne ressource et effectuer si nécessaire l'accompagnement technique des agents dans le domaine d'expertise (4 points) | | |

| | | |
|---|-----|-----|
| Préciser le domaine de la spécialité et illustrer ce critère par une réalisation concrète : | | |
| <p>· Animer des séances de formation dans le domaine spécialisé en qualité de formateur interne ou en externe à la collectivité</p> <p>(4 points)</p> | | |
| Préciser le type de formation : | | |
| Engagement dans une action ou un projet de l'établissement, en dehors des missions du poste occupé (4 points) | Oui | Non |
| Exemple d'engagement : référent laïcité, maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité femmes/hommes, etc. | | |
| Préciser le type d'engagement et une réalisation concrète en lien avec cet engagement : | | |

Perspectives professionnelles exprimées par l'agent (10 points)

Sur une page non manuscrite l'agent y détaillera son parcours professionnel.

- 1- Parcours professionnel (2 points)
- 2- Capacités à occuper un poste d'un niveau supérieur (2 points)
- 3- Motivations (3 points)
- 4- En quoi la promotion interne va contribuer ou répondre à mon projet professionnel ? (3 points)