

Evolution des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

20 juin 2024

Titre du webinaire

Céline LEDET

Directrice des ressources humaines et des carrières
et du conseil médical

CDG 59

Valérie CLIPET

Référente Promotion interne

CDG 59



Intervenants

Orientation politique : revoir les LDG en matière de promotion interne suivant 6 priorités

- **Ancienneté** : est-ce que le poids de ce critère est-il toujours pertinent ?
- **Parcours professionnel et valeur professionnelle** : comment prendre plus en considération ces deux critères ?
- **L'engagement** : comment valoriser les agents qui s'investissent (par ex : maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité, etc.) ?
- **Jours de formation** : est-ce que les règles définies aujourd'hui le sont de façon juste ?
- **Priorisation** des dossiers de promotion interne par les Collectivités : comment respecter la proportionnalité des promus par rapport au nombre d'agents promouvables par Collectivité ?
- **Rendre l'agent promuable acteur de sa promotion** : comment intégrer cette dimension dans les nouveaux critères ?

Travail de bilan et d'analyse en amont

- Bilan de nos propres lignes directrices de gestion
- Analyse comparative avec les CDG de la Région et les plus grands CDG de France

Démarche de co-construction

- Réunion avec les DGS et DRH des collectivités : 28 mars
- Réunion avec les employeurs territoriaux, élus membres du CA : 8 avril
- Réunion avec les OS représentatives en CST : 18 avril

Respect du dialogue social et des instances

- Présentation lors du CST du 13 juin
- Avis des CST locaux des collectivités : 15 juin - 30 septembre
- Information en Conseil d'Administration avant signature de l'arrêté : Mi-octobre

Sensibilisation et information des Collectivités

- Webinaire du 20 juin pour présenter les propositions et les sensibiliser dans la perspective des CST locaux
- Webinaire après la signature de l'arrêté pour les informer sur les nouvelles règles validées et les échéances
- Information lors des réunions d'arrondissements
- **Campagne de promotion interne 2025 sur la base des nouveaux critères**

Plan

1. Contexte des Lignes Directrices de Gestion /

Rappel du cadre réglementaire et de la procédure actuelle

2. Présentation des critères actuels

3. Présentation du bilan

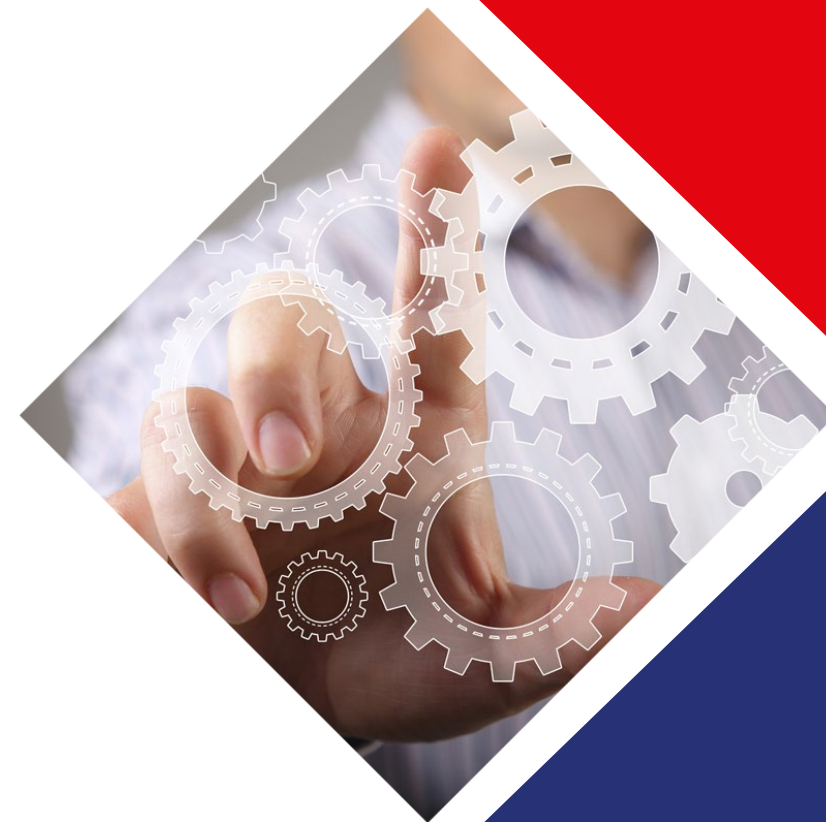
4. Présentation du benchmark

5. Présentation des nouveaux critères d'analyse

6. Les prochaines échéances

Échanges et conclusion

1. Contexte des Lignes Directrices de Gestion



1. Contexte des Lignes Directrices de Gestion

La **promotion interne**, pour les collectivités et établissements publics affiliés, relève de la compétence du Centre de Gestion qui :

- calcule les quotas de promotion en mutualisant les recrutements intervenus sur l'ensemble des collectivités
- examine les propositions des collectivités au regard des critères d'analyse fixés dans les LDG
- établit les listes d'aptitude de promotion interne

Pour rappel, le CDG 59 organise traditionnellement **deux campagnes annuelles** de promotion interne en juin et en novembre et établit ainsi deux listes d'aptitude par an. La période de référence pour calculer le nombre de postes ouverts est établie sur les six mois précédant l'analyse des propositions.

Demande du Président : **Maintien d'un échange** avec les membres de la CAP sur l'**analyse des propositions de promotion interne** malgré l'absence d'obligation légale.

1. Contexte des Lignes Directrices de Gestion

Début décembre

Ouverture en ligne des préinscriptions (formulaire à éditer et à nous transmettre par voie postale avec les attestations de formation de professionnalisation).

Dès réception et validation du formulaire, un accès au dossier complémentaire sera envoyé par mail à la collectivité.

Mi-janvier

Clôture des préinscriptions

Courant février

Clôture des saisies du dossier complémentaire en ligne

Fin février au plus tard

Envoi du dossier complet qui intègre les justificatifs

Fin juin

Etablissement des listes d'aptitude de la 1ère campagne

Fin novembre

Etablissement des listes d'aptitude de la 2de campagne

Rappel des conditions statutaires pour être promouvable :

- Conditions statutaires d'accès définies par le statut particulier de chaque cadre d'emplois (conditions d'ancienneté, atteinte d'un grade spécifique, passage d'un examen professionnel...),
- Obligations de formation de professionnalisation : L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le C.N.F.P.T. précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

1. Contexte des Lignes Directrices de Gestion

Deux évolutions législatives récentes :

➤ Assouplissement des règles en matière de Promotion Interne

- **Augmentation du nombre de postes ouverts à la promotion interne** : Modification de la règle du « 1 poste de promotion interne pour 3 recrutements » en « **1 poste de promotion interne pour 2 recrutements**»,
- **Augmentation du pourcentage et de l'assiette** de calcul de la clause de sauvegarde : passage de 5 à 8% des effectifs (en incluant désormais les **agents contractuels en CDI**),
- **Réduction de la durée (de 4 ans à 2 ans)** pour pouvoir nommer un agent si le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint. (**dérogation à la règle des quotas**)

➤ Evolution du statut des secrétaires de Mairie

- Requalification du métier en « **secrétaire général de mairie** » dans les communes de moins de 3 500 habitants.
- A compter du **1^{er} janvier 2028**, les secrétaires généraux de mairie devront relever d'un cadre d'emplois de **catégorie de B** au moins dans les communes de **moins de 2 000 habitants** et d'un cadre d'emplois de **catégorie A** dans les communes de **2 000 habitants et plus**.
- Création d'un **dispositif dérogatoire de promotion interne** pour les secrétaires généraux de mairie (en attente des décrets d'application)

2. Présentation des critères actuels



2. Présentation des critères actuels

Les critères d'analyse définis dans les LDG pour l'accès à **la catégorie A** par la voie de la promotion interne :

Critères	Points	%	Détail
Ancienneté	32	27%	1 point par année en catégorie B et 0.5 point en catégorie C avec un maximum de 5 points.
Formation	15	12%	1,5 point/jour de formation repris à hauteur de 5 ans dans la limite de 10 jours
Concours et examen professionnel	10	8%	10 points si admission à l'oral ou si obtention d'un examen professionnel 1 point par tentative de passage dans la limite de 3 tentatives
Fonctions	38	32%	Tableau : 28 points Appréciation motivée : 10 points
Diplômes	5	4%	Bac ou diplôme de niveau 4 : 3 points Diplôme de niveau 6 ou licence : 5 points
Priorisation des dossiers	20	17%	20 points si l'agent est classé en première position par la collectivité (5 points si 2 nd)
Total	120	100 %	

2. Présentation des critères actuels

Les critères d'analyse définis dans les LDG pour l'accès à **la catégorie B** par la voie de la promotion interne :

Critères	Points	%	Détail
Ancienneté	40	34%	1 point pour les années passées en C1 et C2 3 points pour les années passées en C3
Formation	15	12%	1,5 point/jour de formation repris à hauteur de 5 ans dans la limite de 10 jours
Concours et examen professionnel	10	8%	10 points si admission à l'oral 1 point par tentative de passage dans la limite de 3 tentatives
Fonctions	30	25%	Tableau : 20 points Appréciation motivée : 10 points
Diplômes	5	4%	Brevet ou diplôme de niveau 3 : 2 points Bac ou diplôme de niveau 4 : 5 points
Priorisation des dossiers	20	17%	20 points si l'agent est classé en première position par la collectivité (5 points si 2 nd)
Total	120	100 %	

3. Présentation du bilan



1. Bilan général de l'année 2023 :

- 306 collectivités ou établissements ont présenté au moins un dossier à la promotion interne de 2023, soit 31% des collectivités et établissements publics affiliés au CDG
- Toutes promotions internes confondues, le CDG 59 a reçu 951 dossiers

2. Analyse du bilan chiffré

➤ Une bonne répartition des nominations à l'échelle du territoire

- Les 20 points attribués au premier agent proposé par la collectivité permettent donc d'éviter de concentrer les nominations (et 5 points au 2nd agent)
- Mais défavoriseraient les plus grandes collectivités qui n'ont généralement qu'un seul agent promu, au même titre que les plus petites collectivités

➤ Une prise en compte des différents critères assez déséquilibrée :

- Une ancienneté « fortement » représentée

Seuls 13% des agents « sans ancienneté » proposés au grade d'attaché ont pu être inscrits.

Aucun agent « sans ancienneté » proposé aux grades de rédacteur ou rédacteur principal de deuxième classe a pu être inscrit.

➤ **Les concours et examens professionnels peu valorisés**

66% des agents inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'ingénieur n'ont jamais tenté de passer le concours.

80% pour le cadre d'emplois des techniciens

L'obtention de l'examen professionnel pour les grades qui le requiert n'est à ce jour pas valorisée.

➤ **Les fonctions occupées faiblement mises en évidence**

La valeur professionnelle et le niveau de responsabilité du poste occupé comptent pour 32% de la note pour l'accès aux grades de catégorie A et pour seulement 25% de la note pour l'accès aux grades de catégorie B.

3. Les autres difficultés constatées (au regard des revendications des collectivités et du benchmark)

Un besoin de réévaluer ou d'affiner certains critères :

- De la notion d'ancienneté à celle de **parcours professionnel**
- La nécessité de **limiter les exigences de formation**
- Une meilleure **objectivation de la valeur professionnelle et du niveau de responsabilité**

4. Présentation du benchmark



Synthèse du benchmark

Centres de Gestion de la région Hauts-de-France + 10 plus grands Centres de Gestion

- Le critère de l'ancienneté ne dépasse jamais 20% de la note finale
- Le critère lié à la valeur professionnelle et au niveau de responsabilité représente au moins 30% de la note finale
- Les modalités d'évaluation de ce critère sont diverses. Certaines pratiques ont retenu notre attention

4. Présentation du benchmark

Prise en compte ou valorisation des critères par certains CDG :

Critère du diplôme / concours

- Prise en compte des diplômes nécessaires pour passer le concours du grade sollicité par la voie externe
- Préparation ou obtention du concours ou examen

Prise en compte de la formation

- Actions de formations professionnelles
- Forfait de points spécifiques pour les communes < à 3 500 habitants
- Forfait de points particuliers pour stage annulé (par l'organisme formateur)

Prise en compte de l'ancienneté

- Par années d'ancienneté
- Prise en compte du mode d'accès dans le grade actuel via concours

4. Présentation du benchmark

Critère de valeur professionnelle

- **Prise en compte de la mobilité**
- **Poste à responsabilité, polyvalence ou technicité particulière**
 - Ce critère est repéré par l'octroi d'une NBI Régisseur, encadrement, polyvalence, chef de bassin, Maître d'apprentissage ...
 - Ou via le profil de poste : responsable de service, assistant de prévention, référent égalité, référent handicap
- **Projection de l'agent et/ou de la collectivité sur le nouveau grade**
 - Capacité de l'agent pour accomplir des nouvelles missions ou responsabilité, définir des aptitudes d'organisation, de décision, de conduite de réunions, notamment via une lettre de motivation
 - Description du poste susceptible d'être proposé à l'agent : transmission d'une future fiche de poste, place du nouveau poste dans l'organigramme, missions confiées à l'agent

4. Présentation du benchmark

- Référence à un tableau détaillé avec les critères suivants (en lien avec l'entretien professionnel) :
adaptabilité, manière de servir, sens du service public, esprit d'initiative, conduite de projets, sens des relations, efficacité, différencier les niveaux d'encadrement...

Mise en place d'un ordre de priorité

- ordre de priorisation des dossiers établi par l'autorité territoriale selon ses propres LDG (valorisation sur 3 propositions, etc.)
- si l'autorité n'ordonne pas ses candidatures, pas de cotation sur le critère.



5. Présentation des nouvelles propositions



5. Présentation des nouvelles propositions

Une seule grille pour l'ensemble des promotions internes

Critères actuels	Valeur actuelle	Modalités d'évaluation	Nouveau critère		Nouvelle prise en compte	Nouvelles modalités d'évaluation
Ancienneté	32 ou 40 points	1 point par année en B, 0.5 point par année en C dans la limite de 5 points 1 point pour les années passées en C1 et C2 3 points pour les années passées en C3	Parcours professionnel 40 points	Ancienneté	15 points	A raison d'1/2 point par année d'ancienneté depuis la nomination stagiaire
				Mode d'accès à la catégorie actuelle	7 points	Concours : 5 points Avancement par la voie de l'examen professionnel : 2 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 3 passages
				Diplômes	5 points	Mêmes modalités que celles actuelles
				Mobilité interne et/ou externe	3 points	Si mobilité interne ou externe ou si changement de profil de poste dans la collectivité dans les 7 dernières années : 3 points

5. Présentation des nouvelles propositions

Critères actuels	Valeur actuelle	Modalités d'évaluation	Nouveau critère	Nouvelle prise en compte	Nouvelles modalités d'évaluation
Formation	15 points	1.5 points par jour de formation à hauteur de 5 ans dans la limite de 10 jours	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>En dehors des formations obligatoires et des formations internes</p>

5. Présentation des nouvelles propositions

Critères actuels	Valeur actuelle	Modalités d'évaluation	Nouveau critère	Nouvelle prise en compte	Nouvelles modalités d'évaluation
Concours et examens professionnels	10 points	10 points si admission à l'oral 1 point par tentative de passage dans la limite de 3 passages	Critère intégré dans le parcours professionnel		
Diplômes	5 points	Attribution des points en fonction du degré du diplôme obtenu / l'attribution diffère en fonction de la catégorie d'accès	Critère intégré dans le parcours professionnel		

5. Présentation des nouvelles propositions

Critères actuels	Valeur actuelle	Modalités d'évaluation	Nouveau critère		Nouvelle prise en compte	Nouvelles modalités d'évaluation
Fonctions	30 à 38 points	Tableau Responsabilité : 20 à 28 points Avis motivé par la hiérarchie : 10 points	Valeur professionnelle et responsabilités 50 points	Valeur professionnelle	15 points	Tableau à compléter et à illustrer - 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 min L'entretien professionnel devra être joint
				Niveau de responsabilité	25 points	Tableau à compléter et à illustrer - Responsabilités managériales (type d'entité + nombre d'agents encadrés, 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)
				Motivation et perspectives professionnelles de l'agent	10 points	Avis motivé de l'agent : synthèse indiquant le parcours, les fonctions actuelles et les perspectives professionnelles (1 page max non manuscrite)

5. Présentation des nouvelles propositions

Critères actuels	Valeur actuelle	Modalités d'évaluation	Nouveau critère	Nouvelle prise en compte	Nouvelles modalités d'évaluation
Priorisation du dossier	20 points	20 points accordés à l'agent placé en tête du classement de la collectivité 5 points accordés au 2 nd agent classé par la collectivité	Priorisation du dossier	20 points	-20 points accordés à l'agent placé en tête du classement de la collectivité -10 points accordés au 2 nd agent classé par la collectivité

5. Présentation des nouvelles propositions

Focus sur le critère « valeur professionnelle et responsabilités » :

- Sous critère : « valeur professionnelle » 15 points
 - L'entretien professionnel devra obligatoirement être transmis

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

5. Présentation des nouvelles propositions

Focus sur le critère « valeur professionnelle et responsabilités » :

- **Sous critère : « niveau responsabilités » 25 points**
 - **Une grille propre à la catégorie A**
Quatre critères d'analyse :
 - ✓ **Le niveau de management (7 points)**
 - ✓ **Le pilotage de projets et la gestion de procédures (7 points)**
 - ✓ **L'expertise dans un domaine spécialisé (7 points)**
 - ✓ **L'engagement dans une action ou un projet de l'établissement, en dehors des missions du poste occupé : référent laïcité, maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité femmes/hommes, etc. (4 points)**
 - **Un grille identique pour les catégories B et C**
 - ✓ **Le niveau de management (5 points)**
 - ✓ **Le suivi de projets internes la gestion de procédures (8 points)**
 - ✓ **La technicité dans un domaine spécialisé (8 points)**
 - ✓ **L'engagement dans une action ou un projet de l'établissement, en dehors des missions du poste occupé : référent laïcité, maître d'apprentissage, ambassadeur zéro déchet, assistant de prévention, référent égalité femmes/hommes, etc. (4 points)**

5. Présentation des nouvelles propositions

Focus sur le critère « valeur professionnelle et responsabilités » :

- **Sous critère : « engagement de l'agent » 10 points**

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

- Son parcours professionnel (2 points)
- Ses capacités à occuper un poste d'un niveau supérieur (2 points)
- Ses motivations (3 points)
- En quoi la promotion interne va contribuer ou répondre à mon projet professionnel ? (3 points)

5. Prochaines échéances



6. Prochaines échéances

13 juin 2024 : avis du CST du CDG 59

20 juin 2024 : webinaire à destination de toutes les collectivités : Présentation des nouvelles propositions et des prochaines échéances de validation

fin juin : transmission des nouvelles LDG aux collectivités de plus de 50 agents

de juin à septembre : consultation des CST internes (un modèle de notice CST sera transmis)

au plus tard le 30 septembre 2024 : réception des avis de CST par le CDG 59

mi-octobre 2024 : Présentation des nouvelles LDG au Conseil d'administration
Arrêté du Président actant les nouvelles LDG
Transmission des nouvelles LDG à toutes les collectivités

fin octobre 2024 : webinaire à destination de toutes les collectivités pour présenter les nouvelles LDG et répondre à tous les questionnements

Novembre-décembre 2024 : début de la campagne de promotion interne 2025 sur la base des nouvelles LDG

“Échanges et conclusion”





Contacts

Service Carrière :

Sylvie TURPAIN

Responsable de service
turpain.s@cdg59.fr

Valérie CLIPET

Référente Promotion interne
clipet.v@cdg59.fr

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le replay de ce webinaire à votre disposition

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 »