



ARRETE DU PRESIDENT

Aix-en-Provence, le 26 février 2021

ARRETE PORTANT INSTAURATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE DES AGENTS RELEVANT DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AFFILIES AU CENTRE DE GESTION DES BOUCHES DU RHONE

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Bouches du Rhône,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment ses articles 33-5 et 39,

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale,

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 la consultation des organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale,

Vu l'avis favorable émis par le collège des représentants des collectivités et par le collège des représentants du personnel à l'occasion de la séance du Comité Technique du 9 décembre 2020,

Vu le courrier du Président du Centre de Gestion en date du 10 décembre 2020, transmis le 23 décembre et sollicitant l'avis, sur ce projet, des Comités Techniques des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion disposant de leur propre instance,

Vu les avis, exprès ou implicites, des Comités Techniques des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion disposant de leur propre instance,

Considérant que la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place des lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune/de l'établissement,

Considérant que s'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels, l'entrée en vigueur de ce dispositif est prévu au 1^{er} janvier 2021,

Considérant que s'agissant des lignes de gestion de promotion interne, le dispositif prévoit que pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un Centre de Gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le Centre de Gestion,

Considérant que dans ce cas, le Président du Centre de Gestion doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre Comité Social Territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de Gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur Comité Social Territorial dans le délai fixé par voie réglementaire, qu'à défaut de transmission d'avis au Président du Centre de Gestion dans un délai de deux mois, les Comités Sociaux Territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable, qu'à l'issue de cette consultation, le Président du Centre de Gestion arrête les lignes directrices de gestion,

Considérant que les Comités Techniques des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion ont ainsi disposé d'un délai de consultation de deux mois, du 23 décembre 2020 au 23 février 2021, pour faire connaître leur avis sur le projet de lignes directrices de gestion au Président du Centre de Gestion,

Considérant qu'en matière de promotion et de valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ; qu'elles visent en particulier à préciser 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 ; que ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ; qu'elles visent également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes 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,

Considérant que jusqu'au renouvellement général des instances de la Fonction Publique et la mise en place des Comités Sociaux Territoriaux, les lignes directrices de gestion doivent être soumises pour avis aux Comités Techniques du Centre de Gestion ainsi qu'aux Comités Techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que des collectivités et établissements volontairement affiliés ayant confié au Centre de Gestion l'établissement des listes d'aptitude,

Considérant que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années,

Considérant qu'il convient donc par le présent arrêté de définir les lignes directrices de gestion de promotion interne qui auront vocation à s'appliquer aux agents susvisés,

ARRÊTE

Article 1 : Conditions statutaires à prendre en compte pour la promotion interne

La promotion interne s'effectue dans les conditions prévues par les articles 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade.

Les conditions statutaires à remplir pour l'éligibilité à la promotion interne sont celles fixées par les décrets relatifs à l'organisation de la carrière des fonctionnaires de la catégorie correspondante et des décrets portant les statuts particuliers des cadres d'emplois éligibles à cette promotion.

Article 2 : Conditions de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Les candidatures à la promotion interne des agents présentés par leurs employeurs et remplissant les conditions statutaires seront examinées selon les conditions et critères suivants :

Acquis de l'expérience professionnelle	
20 points maximum	
Critères	Pondération
Ancienneté dans la Fonction Publique Au travers des services effectifs avec le cas échéant prise en considération intégrale des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.	1 point par tranches de 3 années (plafond de 8 points)
Formation	1 point par formations demandées par tranches de 2 sur 4 ans en arrière (plafond de 4 points)
Ancienneté dans le cadre d'emplois détenu Au travers des services effectifs avec le cas échéant prise en considération intégrale des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.	1 point par tranches de 3 années (plafond de 8 points)

Les points correspondants seront attribués par les services du Centre de Gestion au regard des informations figurant au sein des dossiers de candidature transmis par les employeurs territoriaux au Président du Centre de Gestion.

Diversité des parcours et fonctions exercées	
20 points maximum	
Critères	Pondération
Nombre de concours ou examens réussis	1 point par réussite (Plafond de 4 points)
<u>Promotion interne de catégorie A : Niveau de diplôme</u>	Points attribués selon le niveau de diplôme (correspondant à la nomenclature du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles) au regard du cadre d'emploi de promotion interne selon le barème suivant : <ul style="list-style-type: none"> - Diplôme(s) de niveau 6 = 1 point par diplôme - Diplôme(s) de niveau 7 = 3 points par diplôme - Diplôme(s) de niveau 8 = 5 points (Points cumulables dans la limite d'un plafond de 5 points)
Bénéfice antérieur de promotion interne	Retrait de 5 points
Ancienneté autre que fonction publique (privé, organisation européenne ou internationale ou activité syndicale) avec le cas échéant prise en considération intégrale des périodes de congé parental	1 point par tranches de 3 années (Plafond de de 8 points)
Mobilité interne/externe	1 point par tranche de 2 mobilités toutes fonctions publiques confondues (interne ou externe) (Plafond de 2 points)
Poste occupé	1 point si l'agent occupe déjà un poste en rapport avec la promotion interne sollicitée

Les points correspondants seront attribués par les services du Centre de Gestion au regard des informations figurant au sein des dossiers de candidature transmis par les employeurs territoriaux au Président du Centre de Gestion.

Valeur professionnelle		
10 points maximum		
	Critères	Pondération
Manière de servir (barème sur 4 points)	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences sur poste occupé • Disponibilité • Autonomie • Sens du service public 	10 critères avec un point maximum par critère.
Savoir être (barème sur 2 points)	<ul style="list-style-type: none"> • Esprit d'équipe • Communication 	
Capacités d'évolution (barème sur 4 points)	<ul style="list-style-type: none"> • Management / Expertise • Adaptabilité • Motivation • Capacité à endosser des responsabilités d'un niveau supérieur 	

Les points correspondants seront attribués par l'employeur de l'agent selon son appréciation du niveau de ce dernier et sa hiérarchisation interne selon les possibilités suivantes (allant de la plus défavorable à la plus favorable) : 0.25 point **ou** 0.5 point **ou** 0.75 point **ou** 1 point.

L'attribution de ces points se fera directement par l'employeur au sein du dossier de candidature à transmettre au Président du Centre de Gestion.

Tout critère qui ne fera pas l'objet d'une notation de l'employeur sera réputé comme correspondant à la note de 0 point.

Pour l'ensemble des critères ci-dessus, les employeurs auront la faculté de faire figurer au sein des dossiers de candidature les observations complémentaires de leur choix.

Article 3 : Procédure d'élaboration des listes d'aptitudes de promotion interne

Afin que le Président du Centre de Gestion puisse établir les listes d'aptitudes selon les conditions et critères précédemment définis, il sera procédé de la manière suivante :

A l'occasion de la campagne des promotions internes pour l'année suivante, les autorités territoriales des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion seront invitées à transmettre au Président du Centre de gestion un tableau de situation et un dossier de candidature individuel pour chaque agent qu'elles souhaiteront proposer à la promotion interne.

Au regard des éléments indiqués dans ce document, le Président du Centre de gestion disposera, pour chaque promotion interne, d'un classement des candidats remplissant les conditions statutaires et donc éligibles à cette promotion interne, indiquant par ailleurs la part des candidatures de chaque sexe.

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne sera défini selon les règles de quotas prévues par les dispositions mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté.

Afin de respecter un équilibre, à la fois territorial et au regard des strates des différentes collectivités affiliées, dans la mise en œuvre de ces lignes de gestion, le Président du Centre de gestion arrêtera la composition des listes d'aptitudes de promotion interne au regard de l'ensemble des agents figurant au classement.

Il effectuera en priorité un choix final parmi les candidats éligibles parmi les 5 premiers du classement pour tout poste ouvert, puis en pouvant élargir ce choix aux 5 candidats suivants pour chaque poste supplémentaire ouvert.

Le Président du Centre de Gestion aura la faculté de se faire assister, le cas échéant, par le collègue des représentants des employeurs.

A l'issue de la procédure, le Président du Centre de Gestion dressera par voie d'arrêté les listes d'aptitudes de promotion interne pour les cadres d'emplois concernés.

Les nominations des agents inscrits sur ces listes seront alors possibles à partir de la date de publication de l'arrêté.

Article 4 : Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion et des collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

Elles seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Article 5 : Ces lignes directrices de gestion s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2021 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 même procédure que pour leur élaboration.

Article 6 : Le Directeur Général est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Georges CRISTIANI



Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- procède son affichage ou sa publication
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification