

Dijon, le 19 mai 2021

IMPORTANCE SIGNALÉE : PROMOTION INTERNE

Cher(e) Collègue,

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, le plus souvent d'une catégorie hiérarchique supérieure, sans être lauréat du concours correspondant.

De ce fait, les textes règlementaires la soumettent au respect d'une procédure stricte.

La promotion interne (PI) est une procédure permettant de faire progresser les fonctionnaires dans leur carrière. Pour en bénéficier, ils doivent remplir un certain nombre de conditions et être sélectionnés selon certaines modalités, notamment en respectant, depuis le 1^{er} janvier 2021, les lignes directrices de gestion (LDG).

Ces dernières fixent, entre autres, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Par ailleurs, s'agissant d'une procédure sélective, elle obéit à un formalisme assez rigoureux qui nécessite, pour les collectivités et établissements publics, d'identifier les fonctionnaires qui peuvent y prétendre.

Le CDG21 a 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 inscription sur la liste d'aptitude.

Les commissions administratives paritaires (CAP) n'ont plus à donner leur avis sur le projet de liste d'aptitude de la PI et la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opèrera, par le CDG21, au regard des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) arrêtées par sa Présidente, après avis du Comité technique placé auprès du Centre de gestion et des Comités techniques locaux.

La Présidente du CDG21 est donc compétente pour dresser ces listes d'aptitude. Il sera tenu compte des LDG-PI et elle sera assistée par un collègue de représentant du personnel pour ce faire.

J'ai l'honneur de vous informer par la présente du nombre de postes ouverts pour l'accès aux différents grades par voie de promotion interne.

Compte tenu des recrutements effectués parmi les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion depuis le dernier recensement réalisé ou, compte tenu de l'effectif des cadres d'emplois, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne se répartit comme suit :

Filière Administrative

- Attaché	6 postes DONT 3 pour les catégories B et 3 pour les titulaires du grade de secrétaire de mairie
- Rédacteur ET Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (*)	8 postes

Filière Technique

- Ingénieur (***)	2 postes
- Technicien ET Technicien principal de 2 ^{ème} classe (*)	1 poste
- Agent de maîtrise (**)	8 postes pour les adjoints techniques et ATSEM lauréats de l'examen professionnel

Filière Culturelle

- Bibliothécaire 1 poste
- Professeur d'enseignement artistique (*) 1 poste

Filière Sportive

- Educateur (*) ET
Educateur principal des APS de 2^{ème} classe (*) 1 poste

Filière Animation

- Animateur ET
Animateur principal de 2^{ème} classe (*) 2 postes

(*) L'accès à ce grade par voie de promotion interne est soumis **obligatoirement** à la réussite à un examen professionnel.

(**) Grade également accessible à l'ancienneté sans quota (Cf. conditions exigées site Internet CDG21)

(***) L'accès à ce grade par voie de promotion interne est soumis à la réussite à un examen professionnel **sauf** pour certains techniciens principaux de 1^{ère} classe (Cf. conditions exigées site Internet CDG21)

Si vous avez des agents promouvables parmi votre personnel, le dossier est téléchargeable sur notre site Internet ou, vous sera remis sur demande transmise par voie postale, téléphonique ou retiré directement au secrétariat du Centre de Gestion.

Ces dossiers, dûment remplis et complétés par les pièces demandées devront être **réceptionnés** par le Centre de Gestion **au plus tard le 17 juin 2021, 12 heures 30, délai de rigueur.**

Les conditions à remplir figurent sur le site Internet du CDG21 dans la base documentaire, rubrique « fiches pratiques », « P », « promotion interne ».

Les listes d'aptitude correspondantes seront établies au plus tard à la fin du mois de juin.

NOTA

Les agents à temps non complet peuvent être proposés.

- La proposition doit être effectuée par l'autorité territoriale pour laquelle l'agent exerce la plus grande partie de son activité, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales.
- L'ancienneté de service est prise en compte :
 - ⇒ Pour la totalité si la durée hebdomadaire de travail de l'agent est égale ou supérieure à 17 heures 30.
 - ⇒ Au prorata de la durée hebdomadaire de travail si l'agent effectue moins de 17 heures 30.

Je vous prie d'agréer, Cher(e) Collègue, l'expression de mes sentiments distingués.

La Présidente
Patricia GOURMAND



Lignes directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion interne

Préambule

Références juridiques

- Loi 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique
Elle instaure l'obligation, pour toutes les collectivités, de définir des lignes directrices de gestion.
- L'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
Il prévoit les lignes directrices de gestion
- Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.
Il définit les modalités de mise en œuvre de ces lignes directrices

Date d'effet

Année 2021 pour tous les avancements et promotions ;
Possibilité de déterminer les LDG pour 6 ans au maximum avec possibilité de les réviser.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Rôle du Comité technique (puis, du Comité social territorial)

1. Pour **toutes** les collectivités et établissements affiliés au CDG, la Présidente du Centre de Gestion a proposé un projet de lignes directrices de gestion relatives à la **promotion interne** au Comité technique réuni le 8 décembre 2020 ;
2. Ce projet a été transmis aux Comités techniques locaux ;
3. Le délai, pour la consultation de ces Comités techniques locaux, est fixé à 2 mois ;
4. À l'issue de cette consultation, la Présidente du CDG a arrêté les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne en vue de l'élaboration des décisions individuelles de promotion interne.

Les principes généraux

- Accès des agents aux LDG par tous moyens,
- Utilisation des quotas,
- Bilan annuel dont un immédiatement après l'organisation de la promotion interne 2021,
- Barème connu des collectivités, (publié sur le site Internet du CDG)
- Critères réglementaires,
- Égalité de traitement, non-discrimination, valorisation des carrières et transparence,
- Égalité professionnelle femmes/hommes.

Les lignes de directrices de gestion

Pour l'accès aux emplois de catégorie A

Ces critères sont définis sans ordre préférentiel

- Ancienneté dans le grade et dans la Fonction Publique Territoriale,
- Formation initiale et continue suivie par le fonctionnaire (nature, contenu)
- Préparation et participation au concours correspondant,
- Parcours professionnel : déroulement de carrière et notamment mobilité, interne ou externe
- Niveau du grade au sein du cadre d'emplois,
- Fiche de poste actuelle **et** après promotion,
- Expertise, polyvalence et/ou nombre d'agents encadrés
- Compte rendu des trois derniers entretiens professionnels

Pour l'accès aux emplois de catégorie B

Ces critères sont définis sans ordre préférentiel

- Ancienneté dans le grade et dans la Fonction Publique Territoriale,
- Niveau du grade au sein du cadre d'emplois,
- Parcours professionnel : déroulement de carrière et notamment mobilité, interne ou externe,
- Préparation et participation au concours correspondant,
- Formations initiale et continue,
- Fiche de poste actuelle **et** après promotion,
- Expertise, polyvalence et/ou nombre d'agents encadrés,
- Compte rendu des trois derniers entretiens professionnels

Pour l'accès aux emplois de catégorie C

Seul le grade d'agent de maîtrise est accessible par voie de promotion interne en catégorie C. Il est proposé au Comité technique de s'en tenir aux seules conditions exigées réglementairement pour bénéficier de la promotion interne d'accès à ce grade.

Pour les trois catégories

Dans une même collectivité/établissement, dès lors que 5 agents au moins appartiennent à même cadre d'emplois, en cas d'égalité de classement des dossiers proposés par l'employeur, une étude spécifique sera réalisée sur ces effectifs ayant, par grade et par sexe, bénéficié d'une promotion sur les 4 dernières années afin de dégager le(s) dossier(s) prioritaire(s).