

**LES CRITERES D'EVALUATION DES DOSSIERS DE
PROMOTION INTERNE – GRADES AVEC ET
SANS EXAMEN PROFESSIONNEL
(HORS PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE)**

La sélection des fonctionnaires présentés à la promotion interne, et remplissant les conditions statutaires pour pouvoir en bénéficier, s'effectue par la combinaison des deux critères exposés ci-dessous :

- un nombre de points attribués selon les éléments du dossier présenté, sur un total de 130 ou 150 points ;
- une analyse comparée des dossiers - sans attribution de point - par le Président du CIG, sur proposition d'un groupe d'élus issus des collectivités et établissements affiliés.

Ces critères ont été définis dans le cadre des lignes directrices de gestion de promotion interne établies par le Président du CIG, par arrêté du 9 décembre 2020, après consultation des comités techniques des collectivités et établissements affiliés.

A. Le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale
(sur 93 points)

Il s'agit ici de prendre en compte la volonté exprimée par l'autorité territoriale de promouvoir le fonctionnaire, à l'aide des critères suivants :

1. Le classement dans l'ordre de priorité (sur 20 points)

- i** L'ordre de priorité sera déterminant, notamment lorsque le nombre de dossiers présentés, toutes collectivités confondues, sera plus important que le nombre de postes ouverts.

Prise en compte du classement des dossiers effectué par l'autorité territoriale selon le barème suivant :

- 1^{er} dans l'ordre de priorité → 20 points,
- 2^{ème} → 10 points,
- du 3^{ème} au 5^{ème} → 5 points,
- à partir du 6^{ème} → 0 point.

NB : Si pas d'ordre de priorité mentionné → 0 point.
Si un seul agent proposé → 20 points.

NB : Les dossiers présentés au titre de la mairie et du CCAS d'une même ville doivent faire l'objet de classements distincts.

2. Le décompte des présentations du dossier (sur 5 points)

Prise en compte des 3 années de présentations consécutives du dossier pour l'accès au même grade, dont l'année en cours (dossiers conformes pour un fonctionnaire remplissant les conditions statutaires) → 5 points à partir de la 3^{ème} présentation consécutive.

3. L'obtention du dernier grade d'avancement du cadre d'emplois (sur 10 points)

Prise en compte de la situation du fonctionnaire sur le dernier grade d'avancement de son cadre d'emplois ; la durée de services accomplie par le fonctionnaire dans ce dernier grade est comptabilisée de la manière suivante :

- ancienneté sur ce dernier grade au moins égale à 3 ans → 10 points,
- ancienneté au moins égale à 1 an et inférieure à 3 ans → 5 points.

NB : L'ancienneté est calculée au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

4. L'évaluation : l'entretien professionnel (sur 20 points)

Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire, pour l'année précédant la proposition d'inscription, au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel mis en œuvre en application des dispositions du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

Appréciation	Nombre de points
Excellent	20
Très bon	18
Bon	16
Assez bon	14
Moyen	12
Autre appréciation	0

5. L'aptitude à l'encadrement ou expertise (sur 5 points)

Prise en compte de l'aptitude à l'encadrement et/ou d'une expertise → de 0 à 5 points

Appréciation	Nombre de points
Excellent	5
Très bon	4
Bon	3
Assez bon	2
Moyen	1
Sans objet	0

6. La conduite des actions de formation (sur 33 points)



L'accomplissement des formations de professionnalisation (ou FCO pour la filière police municipale) conditionne l'inscription des agents sur les listes d'aptitude conformément aux dispositions du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 et des statuts particuliers de chacun des cadres d'emplois ouverts à la promotion interne (**joindre les attestations établies par le CNFPT**).

Pour la formation continue, la prise en considération de l'accomplissement par le fonctionnaire de stages de formation continue des 5 dernières années (dans la limite de 28 points) est comptabilisée de la manière suivante :

- formation d'une durée inférieure ou égale à 1 jour → 2 points,
- formation d'une durée supérieure à 1 jour → 4 points.

Cycle ou parcours de formation suivi et achevé au cours des 5 dernières années → 5 points.

A titre d'exemple, sont pris en compte au titre des actions de formation :

Les stages accomplis dans le cadre des formations statutaires obligatoires.

Les autres stages dispensés par un organisme de formation.

Les formations effectuées dans la collectivité sous réserve de la production des attestations de formation délivrées par l'organisme de formation (CNFPT ou autre).

(Ne sont pas pris en compte à ce titre les stages effectués dans le cadre de la préparation aux concours et examens professionnels)

B. Le parcours et la motivation du fonctionnaire

(sur 37 ou 57 points)

Il s'agit de tenir compte du déroulement de carrière et de la volonté d'évolution du fonctionnaire, à l'aide des critères suivants :

1. L'ancienneté de service (sur 17 points)

Prise en compte, dans la limite de 17 points :

- des services accomplis en qualité de fonctionnaire, y compris en qualité de fonctionnaire stagiaire, à raison d' 1/2 de point par année de service accomplie dans toute Fonction Publique,
- des services accomplis dans le secteur privé ou en qualité d'agent contractuel dans le secteur public, sur des missions similaires aux missions du cadre d'emplois visé, à raison d' 1/4 de point par année.

NB :

- L'ancienneté sera calculée au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude.
- Les périodes de congés familiaux seront prises en compte.
- Seules les années pleines effectuées sont prises en compte.

Ex : 10 ans (fonctionnaire dont 1 an de congé familial) + 1 an (contractuel de droit public) + 1 an (secteur privé) → **5 points + 1/4 de point + 1/4 de point = 5,5 points**

2. Le concours correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne (sur 15 points)

Prise en compte de la préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années → 5 points.

et
Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années → 10 points en cas d'admissibilité
(passage des épreuves écrites et orales),

ou

→ 5 points en cas de non admissibilité (passage des épreuves écrites uniquement).

Les justificatifs du suivi de la préparation et de la présentation aux épreuves doivent être fournis.

3. L'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (sur 20 points)

Prise en compte de la préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années → 5 points.

et

Réussite des épreuves → 15 points

i Cette prise en compte concerne uniquement l'accès par voie d'examen professionnel aux grades suivants :

- ingénieur ;
- directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie ;
- professeur d'enseignement artistique de classe normale ;
- directeur de police municipale ;
- rédacteur ;
- rédacteur principal de 2^{ème} classe ;
- technicien principal de 2^{ème} classe ;
- éducateur des activités physiques et sportives ;
- éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe ;
- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe ;
- animateur principal de 2^{ème} classe ;
- chef de service de police municipale ;
- agent de maîtrise.

Les justificatifs du suivi de la préparation et de la réussite des épreuves doivent être fournis.

4. Absence de promotion interne antérieure (sur 5 points)

Prise en compte de l'absence de nomination par voie de promotion interne au cours des 12 dernières années → 5 points

C. L'appréciation comparée des dossiers par le Président du CIG **(sans attribution de points)**

L'appréciation du Président du CIG intervient - sans attribution de points - au terme du classement des dossiers tel qu'il résulte de la mise en œuvre des critères énoncés ci-dessus.

Elle permet l'émergence des dossiers les plus pertinents en tenant compte notamment :

- de la description des fonctions et responsabilités actuelles des fonctionnaires proposés, y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical,
- des acquis de l'expérience professionnelle notamment à travers la diversité des 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 des équipes, Sont prises en compte les activités professionnelles exercées par l'agent, 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 aux articles L1 à L9 du code général de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale
- de l'appréciation de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire et de la cohérence entre ses fonctions actuelles, les expériences passées et les missions du cadre d'emplois d'accueil,
- du bénéfice d'une promotion interne récente dans la carrière (en moyenne, tous les 7 ans),
- d'une répartition équilibrée des fonctionnaires retenus par département et par type de collectivité en tenant compte des recrutements (communes, établissements publics...).

<i>Récapitulatif des CRITERES de PROMOTION INTERNE</i>	BAREME
A - Le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale	sur 93 points
1/ Ordre de priorité	sur 20 points
Prise en compte du rang de classement dans l'ordre de priorité	1 ^{er} : 20 points 2 ^{ème} : 10 points du 3 ^{ème} au 5 ^{ème} : 5 points A partir du 6 ^{ème} : 0 point 1 seul agent proposé : 20 points
2/ Décompte des présentations du dossier Prise en compte des 3 dernières présentations consécutives conformes sur le même grade, dont l'année en cours	sur 5 points
3/ Obtention du dernier grade d'avancement	sur 10 points
- Ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	10 points
- Ancienneté sur le dernier grade au moins égale à 1 an et inférieure à 3 ans	5 points
4/ Evaluation : l'entretien professionnel	sur 20 points
Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire à partir du compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant la proposition d'inscription	Excellent : 20 points Très bon : 18 points Bon : 16 points Assez bon : 14 points Moyen : 12 points Autre appréciation : 0 point
5/ Aptitude à l'encadrement ou expertise	sur 5 points
Appréciation de la capacité à encadrer ou de la détention d'une expertise	Excellent : 5 points Très bon : 4 points Bon : 3 points Assez bon : 2 points Moyen : 1 point Sans objet : 0 point
6/ Conduite des actions de formation	sur 33 points
- Formation continue sur les 5 dernières années : <ul style="list-style-type: none"> • Stage d'une durée inférieure ou égale à 1 jour • Stage d'une durée supérieure à 1 jour 	2 points par stage } 4 points par stage } sur 28 points
- Bonus cycle de formation suivi et achevé au cours des 5 dernières années	5 points

B - Le parcours et la motivation du fonctionnaire	sur 37 (sans examen professionnel) ou 57 points (avec examen professionnel)
1/ Ancienneté de service	sur 17 points
- un demi-point par année de service accomplie en qualité de fonctionnaire dans la Fonction Publique (congés familiaux inclus) - un quart de point par année d'expérience dans le secteur privé ou en qualité d'agent contractuel dans le secteur public, sur des missions similaires aux missions du cadre d'emplois visé	
2/ Concours correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne	sur 15 points
- Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années et - Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années	5 points et 10 points en cas d'admissibilité ou 5 points en cas de non admissibilité
3/ Examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (le cas échéant)	sur 20 points
- Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années et - Réussite des épreuves	5 points et 15 points
4/ Absence de promotion interne antérieure sur les 12 dernières années	sur 5 points
TOTAL	Sur 130 (sans examen professionnel) ou 150 points (avec examen professionnel)

C – L'appréciation comparée des dossiers par le Président du CIG	Sans attribution de points
Analyse comparative des dossiers en fonction :	
<ul style="list-style-type: none"> - de la description des fonctions et responsabilités actuelles des fonctionnaires proposés, y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical, - des acquis de l'expérience professionnelle notamment à travers la diversité des 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 des équipes, Sont prises en compte les activités professionnelles exercées par l'agent, 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 aux articles L1 à L9 du code général de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale - de l'appréciation de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire et de la cohérence entre ses fonctions actuelles, les expériences passées et les missions du cadre d'emplois d'accueil, - du bénéfice d'une promotion interne récente dans la carrière (en moyenne, tous les 7 ans), - d'une répartition équilibrée des fonctionnaires retenus par département et par type de collectivité en tenant compte des recrutements (communes, établissements publics...). 	