

La promotion interne au CIG

Session 2023

Déroulé du Vendredi Visio Promotion Interne

❖ **1^{ère} PARTIE :**

Le cadre réglementaire et les éléments de contexte

❖ **2^{ème} PARTIE :**

L'élaboration des dossiers par les collectivités et leur instruction par le CIG

❖ **3^{ème} PARTIE :**

L'établissement des listes d'aptitude et la nomination des agents

Un temps sera dédié aux questions des participants et à l'échange à l'issue de chacune de ces 3 parties.

1^{ère} PARTIE

Le cadre réglementaire et les éléments de contexte

Les grands principes de la promotion interne

Article L523-1 du CGFP

- **Principe** : recrutement dans un nouveau cadre d'emplois sur proposition de l'autorité territoriale et non à l'initiative de l'agent.
- **Modalités** : Par inscription sur une **liste d'aptitude** (*comme pour le concours*)
- **Bénéficiaires** : Fonctionnaires
- **Conditions** : à remplir par l'agent
 - Définies dans le statut particulier :
 - *Ancienneté dans le grade ou le cadre d'emplois
 - *FCO de la police municipale
 - *formation de professionnalisation
 - *examen professionnel le cas échéant
 - Date de référence => toujours **au 1^{er} janvier de l'année, et non à la date d'instruction**

Les grands principes de la promotion interne (suite)

- **Appréciation :**

→ Selon la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience

→ Marge : **aucune obligation** pour l'autorité territoriale

→ L'autorité territoriale sera **limitée** par :

- * Le nombre de promotions possibles (quota)

- * Les besoins de la collectivité



Examen professionnel :

La réussite à l'examen ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude. Elle dépend du nombre de postes ouverts par le jeu des quotas.

Promotion interne : Qui fait quoi ?

Article L523-5 du CGFP

	Lignes directrices de gestion (LDG) de promotion interne, Listes d'aptitude de promotion interne
Collectivités affiliées	CIG
Collectivités non affiliées	Collectivité

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Article 19 du décret n°2019-1265

- Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne **sont définies par le Président du Centre de Gestion** (article L413-6 du CGFP).
- Les LDG du CIG de la Grande Couronne ont été fixées **par arrêté du 09/12/2020**, après avis du Comité Technique placé auprès du CIG du 30/06/2020 (pour les collectivités de - 50 agents), et des CT locaux émis entre le 01/09 et le 01/11/2020.
- L'établissement des listes d'aptitude de promotion **reste de la compétence exclusive du CIG** pour les collectivités et établissements affiliés.

Communication des LDG *article 17 du décret n°2019-1265*



Pour les collectivités affiliées, les **Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne** sont consultables par tous les agents sur le site du CIG de la Grande Couronne :

www.cigversailles.fr

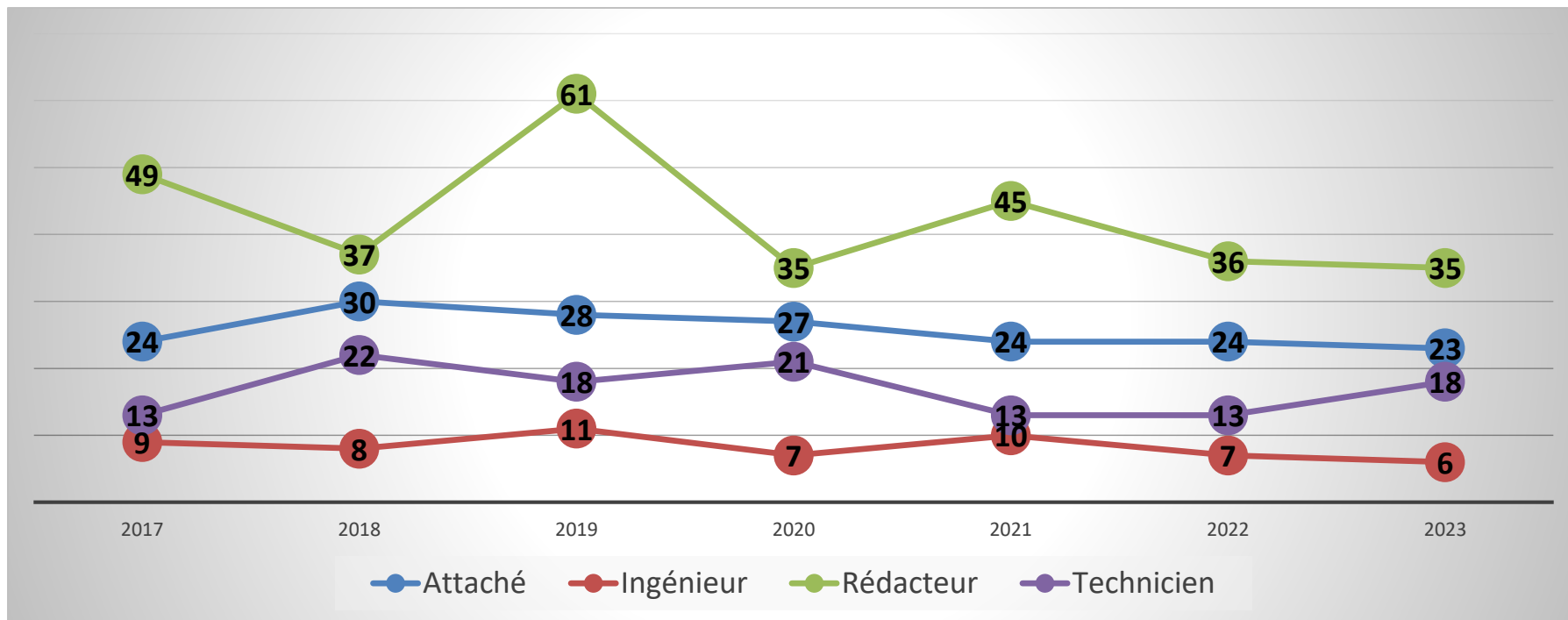
Onglet statut et carrière – Promotion interne

« *Les critères arrêtés par le Président du CIG en date du 9 décembre 2020* »

Les Lignes Directrices de Gestion doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique, le cas échéant, ou par tout autre moyen.



Evolution du nombre de postes ouverts pour les sessions de promotion interne



Liste des grades et nombre de postes ouverts pour l'année 2023

GRADES	Nombre de postes SANS examen professionnel	Nombre de postes AVEC examen professionnel
Attaché (<i>fonctionnaires de catégorie B</i>)	23	/
Attaché (<i>fonctionnaires de catégorie A</i>)	8	/
Ingénieur	6	
Conseiller des activités physiques et sportives	0	/
Conseiller socio-éducatif	1	/
Conservateur du patrimoine	0	/
Conservateur de bibliothèques	0	/
Attaché de conservation du patrimoine	0	/
Bibliothécaire	1	/
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	/	1
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	/	8
Directeur de police municipale	/	1
Rédacteur (<i>avec et sans examen</i>) et Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (<i>avec examen</i>)	35	
Technicien (<i>sans examen</i>) et Technicien principal de 2 ^{ème} classe (<i>avec examen</i>)	18	
Educateur des activités physiques et sportives (<i>avec examen</i>) et Educateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (<i>avec examen</i>)	/	7
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (<i>sans examen</i>) et Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (<i>avec examen</i>)	5	
Animateur (<i>sans examen</i>) et Animateur principal de 2 ^{ème} classe (<i>avec examen</i>)	16	
Chef de service de police municipale (<i>sans examen</i>) et Chef de service de police municipale (<i>avec examen</i>)	1	
Agent de maîtrise (<i>sans examen</i>)	Sans quota*	
Agent de maîtrise (<i>avec examen</i>)	/	43

Calcul du nombre de postes ouverts

article 31 du décret n° 2013-593

Calcul du nombre de postes ouverts :

- quota de **1 sur 3**
 - *Système de quotas car la voie principale est celle du concours*
 - *Exception : pas de quota pour la PI agent de maîtrise sans examen*
- Les recrutements pris en compte le sont dans le **cadre d'emplois d'accueil** liés à la notion de **mobilité**
 - *concours, détachement ou intégration directe entre 2 collectivités, mutation hors ressort CIG*



Non prise en compte des contractuels, des détachements ou intégrations directes en interne et mutations entre collectivités affiliées

- Pour le CIG : calcul sur l'ensemble des collectivités affiliées car mutualisation
- Recrutements du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N-1 (*pour les cadres d'emplois non ouverts tous les ans => recrutements depuis la dernière liste d'aptitude PI*)

Calcul du nombre de postes ouverts

Cas de dérogations :

- PI agent de maîtrise sans examen (*pas de quota*)
- Si pas de possibilité d'ouvrir un poste au titre de la PI depuis au moins 4 ans, un poste peut alors être ouvert si au moins 1 recrutement est intervenu
- **Clause de sauvegarde** : calcul du quota sur 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année N-1

Calcul du nombre de postes ouverts

Exemple PI animateur 2023 :

1. Calcul du quota 1/3

Recrutement du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

- Yvelines = 20 / Essonne = 16 / Val d'Oise = 14 => **Total de 50**
- Application du quota de 1/3 => $50/3 = 16,67$
arrondi à **16 postes**

2. Calcul de la clause de sauvegarde

- Effectif des animateurs au 31/12/2022 => **809**
- Clause de sauvegarde de 5 % => $5\% \times 809 = 40,45$
arrondi à **40**
- Application du quota de 1/3 => $40/3 = 13,33$
arrondi à **13**

Calcul du nombre de postes ouverts

Exemple PI rédacteur 2023 :

1. Calcul du quota 1/3

Recrutement du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

- Yvelines = 39 / Essonne = 31 / Val d'Oise = 30 => **Total de 100**
- Application du quota de 1/3 => $100/3 = 33,33$
arrondi à **33**

2. Calcul de la clause de sauvegarde

- Effectif des rédacteurs au 31/12/2022 => **2 114**
- Clause de sauvegarde de 5 % => $5\% \times 2\ 114 = 105,7$
arrondi à **105**
- Application du quota de 1/3 => $105/3 =$ **35 postes**

Questions écrites 2022 sur l'évolution de la règle des quotas

- **QE n°2291 du 22/11/2022**

Le Gouvernement n'est pas opposé à l'idée de faire évoluer les règles de la promotion interne, afin d'offrir davantage de possibilités et de souplesse aux employeurs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les travaux relatifs à la carrière et à la rémunération des agents publics, annoncés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques lors de la conférence salariale du 28 juin 2022, pourront être l'occasion de concrétiser cet objectif, dans le **courant de l'année 2023**.

Lancé à l'issue des élections professionnelles de décembre prochain, ce grand chantier permettra **d'aborder la question de l'attractivité** de la fonction publique sous tous ces aspects, tant en termes de rémunérations que de déroulé de carrière.

- **QE n°40554 du 12/04/2022**

Comme cela a été indiqué à l'occasion des débats parlementaires sur la **loi de transformation de la fonction publique**, en raison de l'augmentation prévue par ce texte des cas de recrutement de contractuels sur emploi permanent, et **si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires**, une réflexion sera menée pour aménager, au niveau réglementaire, les quotas de promotion interne afin de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de **contractuels sur emploi permanent**, en vue de ne pas faire baisser les **possibilités de promotion interne des fonctionnaires**.

- **QE n°40671 du 18/01/2022**

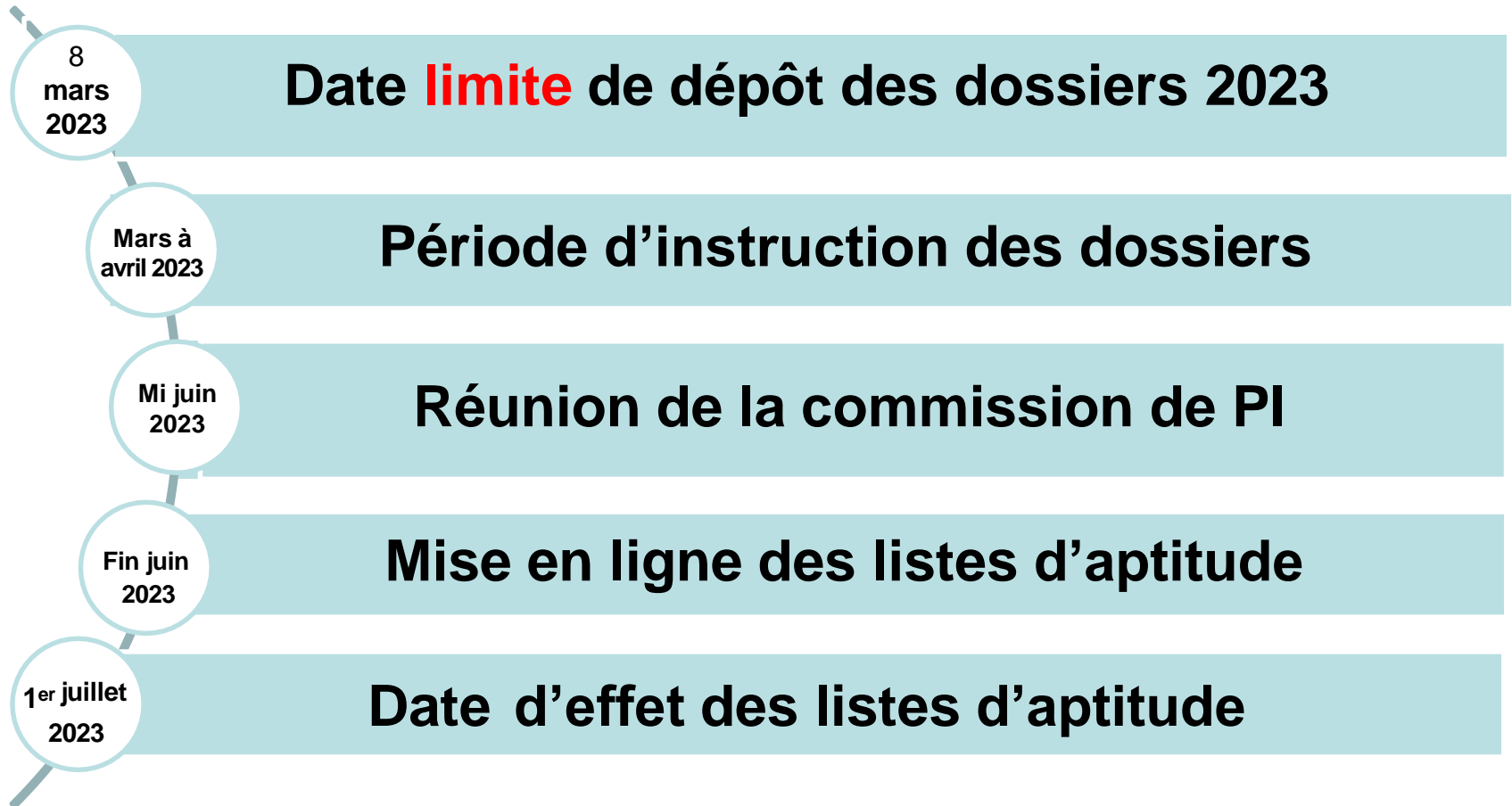
Il n'est pas envisagé de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale.

Cette règle des quotas permet de diversifier le recrutement, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité entre collectivités.

Le principe des quotas permet, en outre, **d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État**, respectant en cela la **parité** entre les deux fonctions publiques et de garantir un **équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours.**

Par ailleurs, suite au constat posé en matière de difficulté de recrutement ou de sélectivité des concours, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a commandé un rapport entièrement consacré à la question de l'attractivité dans la fonction publique territoriale. Elle a missionné le Président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, M. Philippe Laurent, une Inspectrice générale de l'administration et une administratrice territoriale, directrice générale des service d'un Centre de gestion, et Présidente de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités. La restitution du rapport est prévu pour le début de l'année 2022.

Calendrier de la promotion interne

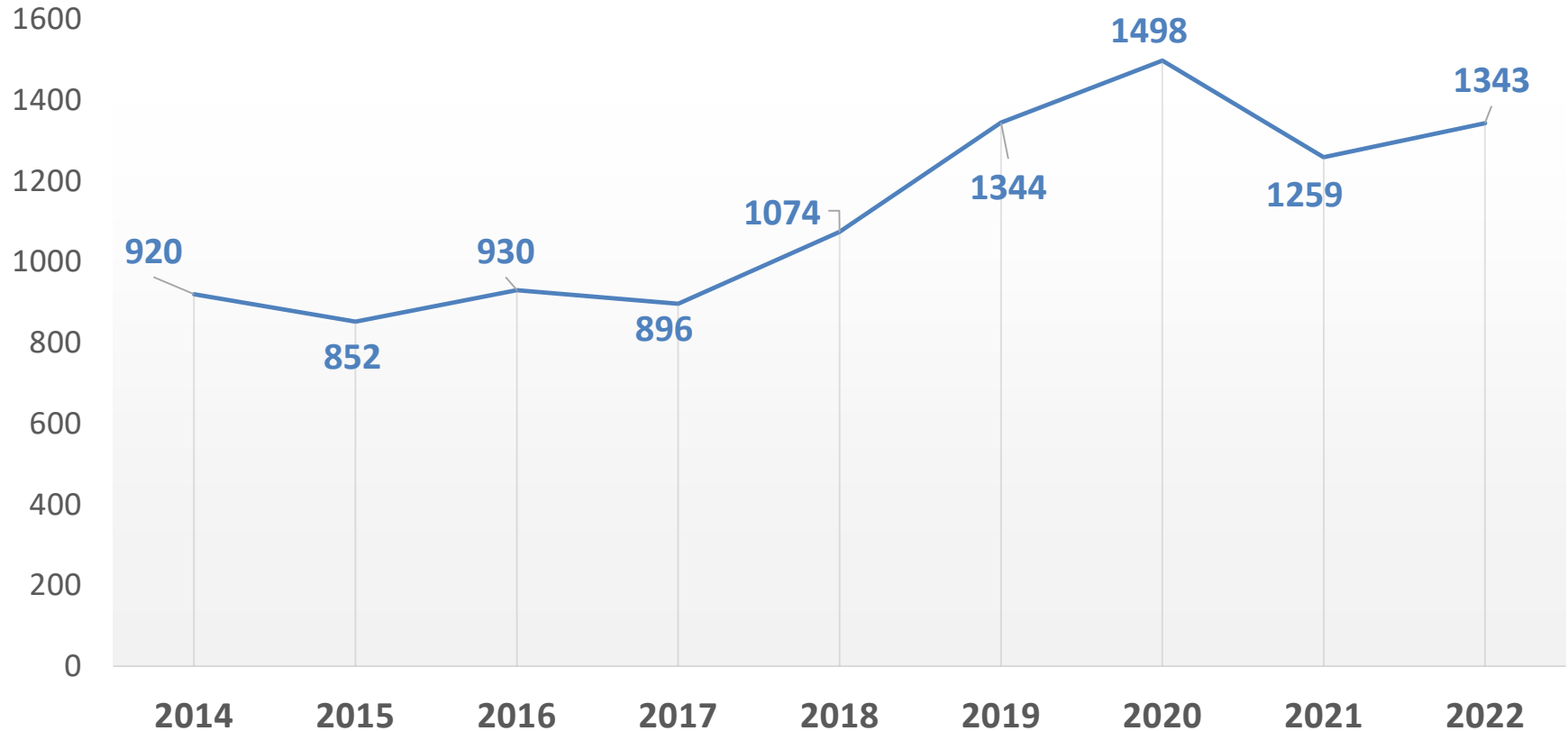


2^{ème} PARTIE :

**L'élaboration des dossiers par les
collectivités
et leur instruction par le
CIG**

Contexte

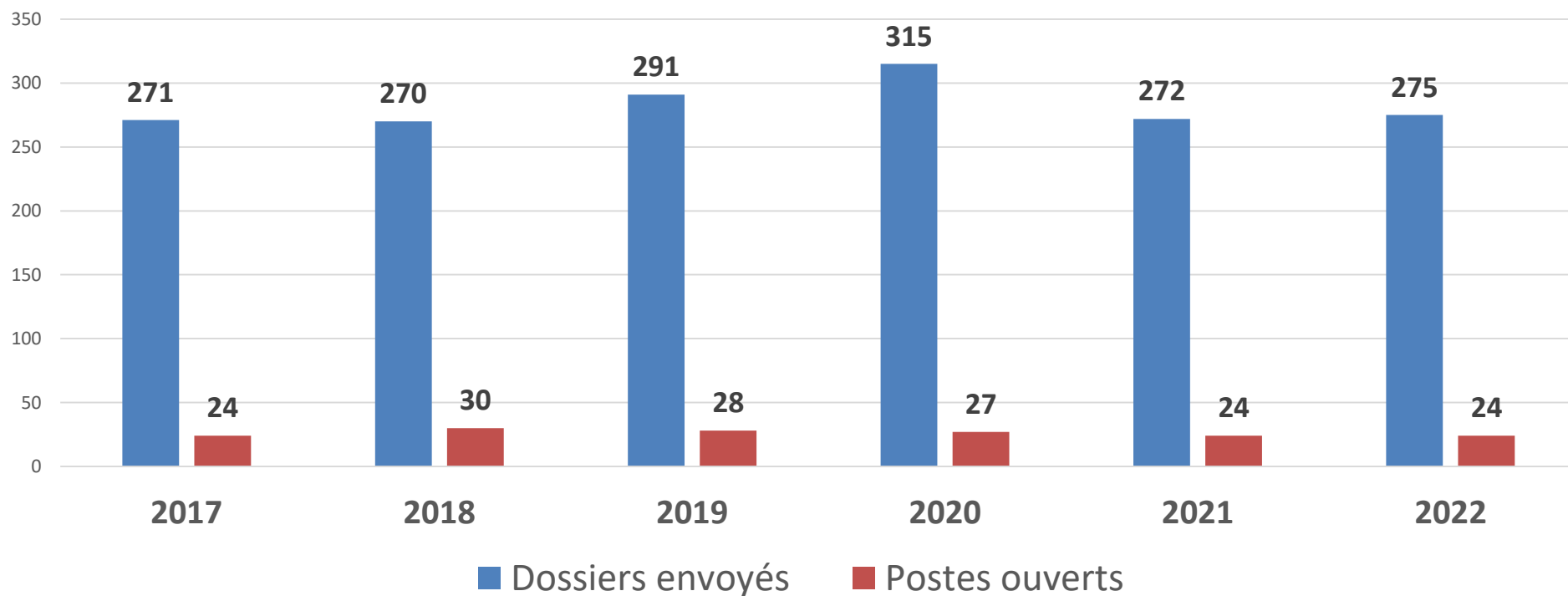
Evolution du nombre des dossiers adressés au CIG pour les sessions de promotion interne



Contexte

Ratio postes ouverts / dossiers reçus

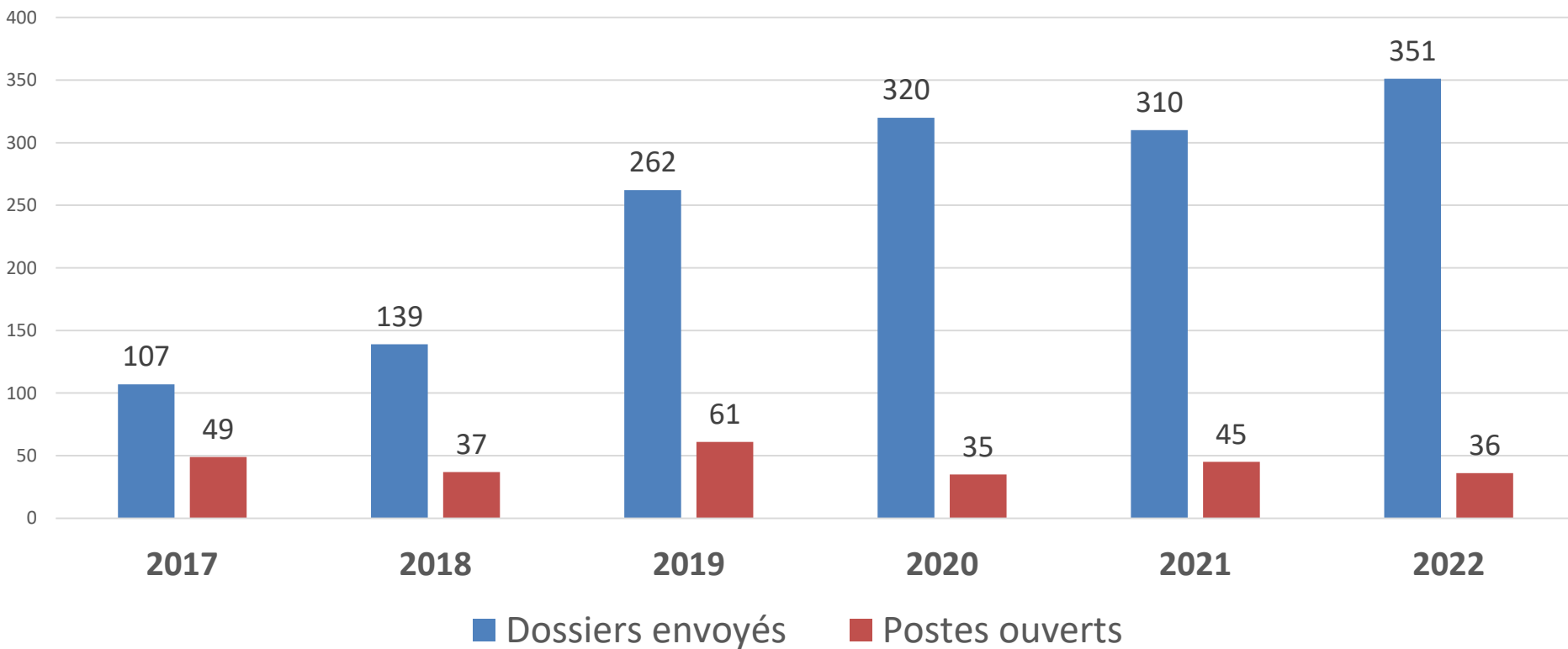
Attaché



Contexte

Ratio postes ouverts / dossiers reçus

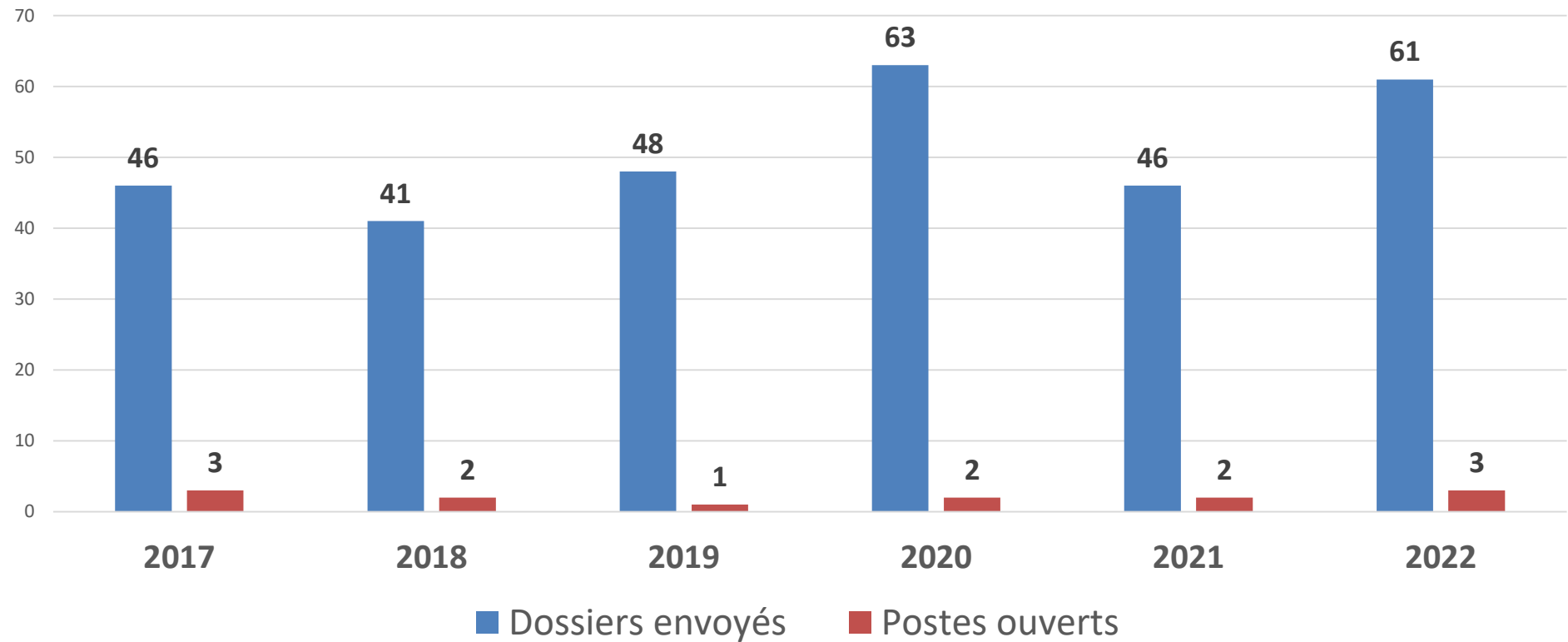
Rédacteur



Contexte

Ratio postes ouverts / dossiers reçus

Chef de service de PM



Élaboration des dossiers - Infos pratiques

- **Date limite (8 mars 2023)** : Aucun document ne sera pris en compte après cette date.
- **Conditions à remplir** : au 01/01/2023.
- **Pièces des années précédentes** : Aucun document ne sera repris dans un dossier de l'année précédente.
- **Tenue du dossier** à jour depuis le début de la carrière de l'agent, jusqu'au **01/01/2023**.
- **Les attestations de formation antérieures** aux périodes demandées ne seront pas prises en compte.
- **Délégation de signature** : joindre l'arrêté de délégation de signature lorsque le signataire des pièces du dossier n'est pas l'autorité territoriale.

Élaboration - Rappel des pièces à joindre au dossier

- Formulaire « **Dossier d'inscription** » complété.
- **Délégation de signature.**
- Copie du **compte-rendu d'entretien professionnel 2022.**
- Copie des **attestations** :
 - De **formation de professionnalisation** depuis le 01/07/2013 (ou depuis le 01/07/2018 pour la FCO de la PM).
 - De **stage** (établies entre 2018 et 2022 inclus), **pour la formation continue.**
 - De **titre/diplôme obtenu** (à l'issue d'un cycle ou parcours de formation suivi et achevé entre 2018 et 2022 inclus).



*Tous les formulaires et fiches de rappels **sont disponibles sur notre site***

Rubrique Statut et Carrière – Promotion interne

Élaboration - Rappel des pièces à joindre au dossier

- **Copie de justificatifs permettant**, dans certains cas, la **reprise de services contractuels/services privés** (fiche de paie, certificat de travail...).
- **Concours correspondant au CE du grade proposé au titre de la PI :**
 - **Attestations de suivi/relevé de présence**, certifiant que la prépa concours a été effectuée au cours des 10 dernières années (entre 2013 et 2022 inclus).
 - **Attestations de présentation aux épreuves écrites/orales** au cours des 5 dernières années (entre 2018 et 2022 inclus).



*Tous les formulaires et fiches de rappels **sont disponibles sur notre site***

Rubrique Statut et Carrière – Promotion interne

Élaboration - Rappel des pièces à joindre au dossier

- **Examen professionnel** correspondant au grade proposé au titre de la PI.
- **Formulaire « Description de l'emploi »** complété.
- **CV de l'agent.**
- **Courrier rédigé et signé par l'AT** (ou délégataire) sur la **valeur professionnelle du fonctionnaire et la cohérence de sa potentielle nomination.**



*Tous les formulaires et fiches de rappels **sont disponibles sur notre site***

Rubrique Statut et Carrière – Promotion interne

Instruction par le CIG - Infos pratiques

Précisions sur les ordres de priorité :

1 ordre de priorité par établissement (exemple : distinguer les dossiers de la Mairie et ceux du CCAS).

<p>Ingénieur</p> <p>Rédacteur/Rédacteur principal de 2ème cl</p> <p>Technicien /Technicien principal de 2ème cl</p> <p>ETAPS/ETAPS principal de 2ème cl</p> <p>Assistant conservation Pat et Bib</p> <p>Assistant conservation Pat et Bib principal de 2ème cl</p> <p>Animateur/Animateur principal de 2ème cl</p> <p>Chef de service PM</p>	<p>Plusieurs voies d'accès</p> <p>↓</p> <p>1 seule liste d'aptitude = ORDRE DE PRIORITE COMMUN</p> <p>↓</p>
<p>Agent de maîtrise</p> <p>Sans examen (sans quota)</p> <p>Avec examen</p>	<p>2 voies</p> <p>2 listes d'aptitude = ORDRE DE PRIORITE DIFFERENTS</p>

Les critères d'évaluation des dossiers Généralités

- Un **nombre de points attribués** selon le contenu du dossier présenté.
- Une **analyse comparée des dossiers**, sans attribution de points, par la commission de PI.



Critères définis dans le cadre des LDG de PI, établies par le Président du CIG, par arrêté du 9 décembre 2020.

Récapitulatif des critères d'évaluation

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

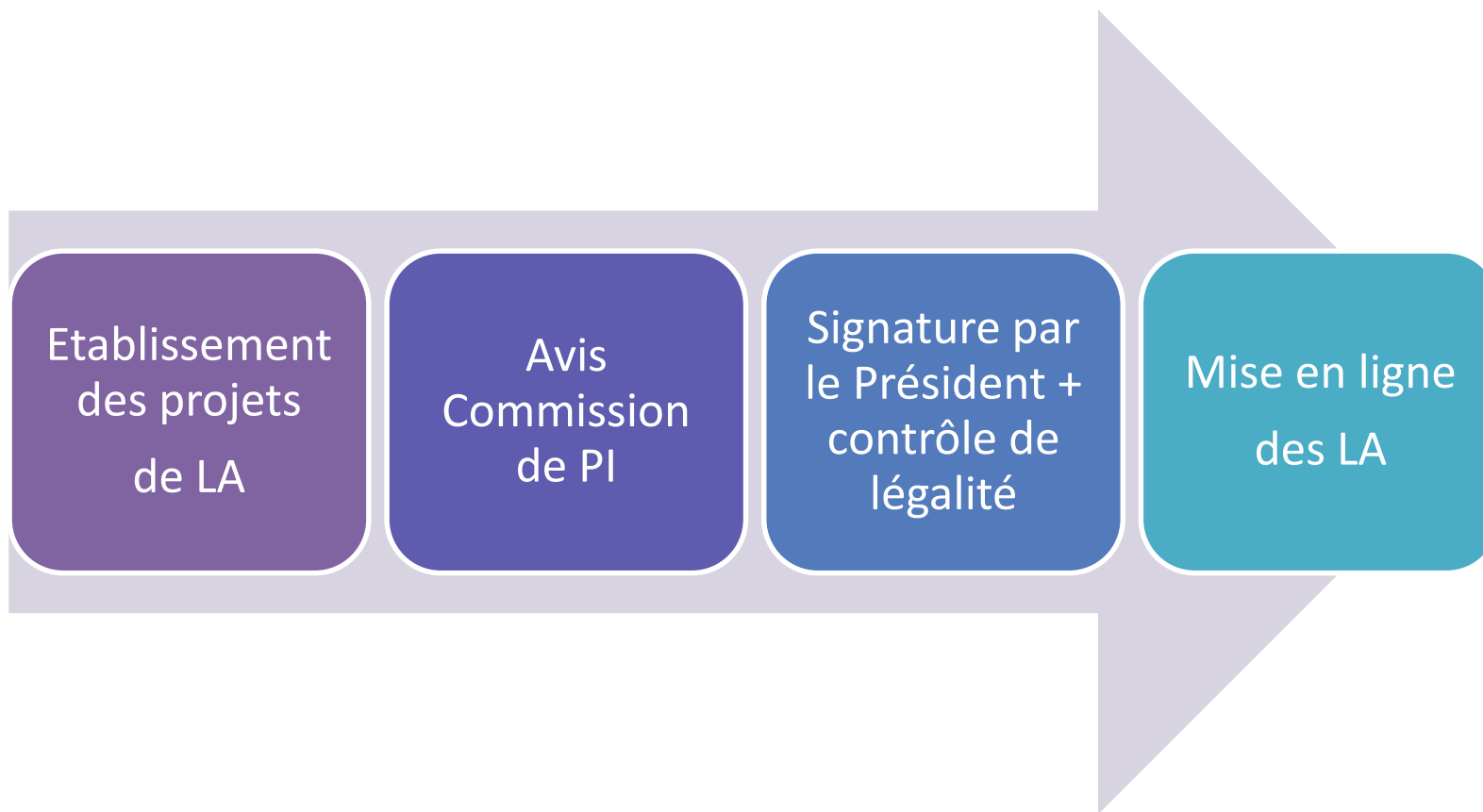
4/ Evaluation : l'entretien professionnel	sur 20 points
Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire à partir du compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant la proposition d'inscription	Excellent : 20 points Très bon : 18 points Bon : 16 points Assez bon : 14 points Moyen : 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Bonus cycle de formation suivi et achevé au cours des 5 dernières années 	2 points par stage } 4 points par stage } sur 28 points 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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 sur des missions similaires dans le secteur privé ou en qualité d'agent contractuel dans le secteur public 	
2/ Concours correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne	sur 15 points
<ul style="list-style-type: none"> - Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années <li style="text-align: center;">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
<ul style="list-style-type: none"> - Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années <li style="text-align: center;">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)

3^{ème} PARTIE :

L'établissement des listes d'aptitude et la nomination des agents

Etablissement des listes d'aptitude



Nomination après inscription sur liste d'aptitude

- **Validité de la liste d'aptitude : 2 ans, renouvelable 2 x 1 an.**
- **Création de l'emploi ou emploi vacant.**
- **Déclaration de vacance d'emploi.**
- **Détachement pour stage d'une durée de 6 mois, sauf pour l'accès au grade d'agent de maîtrise : nomination directe en qualité de titulaire.**
- **Pas de formation d'intégration.**
- **Classement** : identique au classement suite à concours.

- Le **service gestion des carrières des Yvelines** :
01.39.49.62.78
- Le **service gestion des carrières de l'Essonne** :
01.39.49.62.91
- Le **service gestion des carrières du Val d'Oise** :
01.39.49.62.95
- Le **service des organismes paritaires** :
01.39.49.62.50