

CIRCULAIRE N° 2021-14

Châlons-en-Champagne, le 2 juillet 2021

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Etablissements Publics Communaux

PROMOTION INTERNE 2021

Organisée par l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la promotion interne constitue un dispositif exceptionnel de recrutement permettant au fonctionnaire, qui a la capacité à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur, d'accéder à un nouveau cadre d'emplois.

En application des dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la promotion interne repose désormais sur un nouveau formalisme : les lignes directrices de gestion (LDG).

Elaborées par le Président du Centre de Gestion après consultation du comité technique placé auprès du Centre de Gestion et des comités techniques locaux des collectivités et établissements publics, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont formalisées par arrêté et transposées dans des critères généraux détaillés dans le dossier de candidature, par catégorie hiérarchique, porté à votre connaissance par la présente circulaire.

Les autorités territoriales opèrent une sélection des candidatures parmi leurs effectifs tandis que les listes d'aptitude sont dressées par le Président du Centre de Gestion après analyse comparée des dossiers.

Pour votre parfaite information et au regard des candidatures passées, le nombre de poste ouverts au titre de la promotion interne 2021 sera porté à votre connaissance, par cadre d'emplois, dans les plus brefs délais.

En application de la décision du Conseil d'administration du Centre de Gestion, les listes d'aptitude à la promotion interne seront établies le **15 octobre 2021**.

Les dossiers de candidature devant être transmis par voie dématérialisée au plus tard le **10 septembre 2021** via AGIRHE (cf. annexe 1).

Attention : le dossier de candidature est différent selon la catégorie hiérarchique dans laquelle est proposé l'agent.

Exemples :

- un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe proposé au grade de rédacteur => dossier de candidature « catégorie A ou B »
- un adjoint technique principal de 1^{ère} classe proposé au grade d'agent de maîtrise => dossier de candidature « catégorie C ».

I. La Promotion Interne : un dispositif exceptionnel de recrutement

Le principe

La promotion interne peut s'effectuer selon deux modalités :

➲ **Après examen professionnel.** Dans ce cas, l'agent peut subir les épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies, sauf exception prévue par les statuts particuliers.

➲ **Après inscription sur une liste d'aptitude établie au choix.**

La promotion interne permettant l'accès à des fonctions et un emploi d'un niveau hiérarchique supérieur ne peut être qu'un mode de recrutement dérogatoire et complémentaire de la Fonction Publique Territoriale **réservé à un nombre limité d'agents**. Elle ne constitue pas un mode de management.

De plus, il est important de considérer que **la promotion interne n'est pas une récompense pour service rendu** : le fonctionnaire promu est moins l'excellent agent en fin de carrière que l'agent qui a vocation, non seulement à poursuivre sa carrière dans le cadre d'emplois immédiatement supérieur mais aussi à exercer durablement les fonctions afférentes.

Les conditions relatives au fonctionnaire

La date à laquelle s'apprécient les conditions fixées par chaque statut particulier au titre de la promotion interne est le **1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude**¹.

Les bénéficiaires :

- ➲ Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet,
- ➲ Les fonctionnaires recrutés par détachement d'une autre fonction publique,
- ➲ Le fonctionnaire titulaire peut être en position d'activité ou de détachement.

Les services effectifs :

¹ Article 21 du 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

Sont pris en compte :

- ⌚ les services accomplis en position d'activité, y compris les périodes à temps partiel, de mise à disposition, les congés de maladie, maternité ...
- ⌚ lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en position de détachement,
- ⌚ la période normale de stage,
- ⌚ les services accomplis dans l'ancien emploi pour les fonctionnaires intégrés suite à détachement, intégration directe, reclassement pour inaptitude physique ou lors de la mise en place des cadres d'emplois,
- ⌚ la durée hebdomadaire de service des agents à temps non complet égale ou supérieure à 17h30 est retenue comme des services à temps complet,
- ⌚ les fonctionnaires employés ou ayant été employés à temps non complet voient leur ancienneté proratisée s'ils exercent leur activité pendant une durée hebdomadaire de service inférieure à 17h30 (depuis le 1er janvier 2002),
- ⌚ les périodes de congé parental sont prises en compte à raison de la totalité pour la 1^{ère} année, puis de la moitié de leur durée pour les années suivantes²

Sont à exclure :

- ⌚ les périodes de détachement (sauf si le statut particulier le prévoit),
- ⌚ les périodes de position hors cadre, disponibilité ou de service national,
- ⌚ les périodes de prorogation de stage,
- ⌚ les périodes d'exclusion temporaire de fonctions,
- ⌚ les services d'agents contractuels de droit public, sauf si le statut particulier le prévoit.

La formation de professionnalisation :

Les statuts particuliers conditionnent l'inscription sur la liste d'aptitude à la réalisation par l'agent de la totalité des formations de professionnalisation de son cadre d'emplois d'origine pour les périodes révolues (soit 2 jours minimum par période de 5 ans). Au titre de la promotion interne 2021, seront donc appréciées les formations suivies au titre de la professionnalisation entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2020.

Les attestations de formation ou de dispense de formation délivrées par le CNFPT devront par conséquence être jointes au dossier de présentation. Aucun autre document ne pourra légalement être pris en considération.

Les règles

Les quotas :

Les statuts particuliers fixent une proportion de postes ouverts à la promotion interne, calculée sur l'ensemble des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées au CDG.

² Règles spécifiques de prise en compte pour les congés parentaux accordés avant le 01/10/2012

Dans la majorité des statuts particuliers, une possibilité de promotion interne existe dès lors que trois recrutements sont intervenus.

Sont considérés comme des recrutements pour l'application du quota :

- les nominations par concours
- les nominations par détachement, sauf celles intervenues au sein de la même collectivité
- les mutations en provenance d'une autre collectivité : sont exclues les mutations au sein d'une même collectivité, celles entre une collectivité et un de ses établissements publics et celles entre des collectivités affiliées au CDG,
- les intégrations directes ou sur concours réservés des agents contractuels,
- les intégrations directes, sauf celles prononcées au sein de la même collectivité.

Les renouvellements de détachement, les intégrations après détachement et les recrutements par voie de promotion interne ne sont pas pris en compte pour le calcul du quota.

La clause de sauvegarde :

Par ailleurs, il existe un mode de calcul alternatif qui peut se substituer au calcul habituel du quota indiqué ci-dessus lorsqu'il est moins favorable :

Il s'agit d'appliquer à ce même quota la règle des 5 % de l'effectif total du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CDG.

La règle dérogatoire :

Enfin, une règle dérogatoire a été instituée par l'article 30 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 afin de permettre l'inscription d'un fonctionnaire sur la liste d'aptitude si le nombre de recrutements ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans.

Exemple : Promotion interne au grade d'attaché

Recrutements pris en compte	Quotas (1 poste ouvert à la PI pour 3 recrutements)	Clause de sauvegarde (quota appliquée à 5% des effectifs du cadre d'emplois)
3	1/3 X 3 = 0.99 Arrondi à l'entier supérieur Soit 1 poste ouvert	Agents appartenant au cadre d'emplois des attachés au 31 décembre de l'année N- 1 : 92 1/3 X 5% X 92 = 1.53 arrondi à l'entier supérieur Soit 2 postes ouverts

Dans cet exemple, l'application du quota étant moins favorable, il convient d'appliquer la clause de sauvegarde afin d'ouvrir 2 postes à la promotion interne.

II. Procédure

Le pouvoir de proposition revient à l'Autorité Territoriale

Si les fonctionnaires remplissent les conditions, la promotion interne reste néanmoins conditionnée **au choix de l'Autorité Territoriale qui propose les dossiers une fois par an** (cf. dossiers de proposition d'inscription en annexe 2).

Pour l'agent intercommunal, conformément à l'*article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*, le pouvoir de proposition appartient à l'Autorité Territoriale de la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité **après avis ou sur proposition des autres Autorités Territoriales employeurs qui émargeront sur la proposition d'avancement au titre de la promotion interne**.

En cas de désaccord, cette décision ne peut être prise que si la proposition d'inscription recueille l'accord des deux tiers au moins des Autorités Territoriales concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des Autorités représentant plus des deux tiers de cette durée.

L'examen de la recevabilité des propositions préalable est obligatoire

Pour l'étude des dossiers, deux critères vont se combiner :

- ⇒ L'attribution d'un nombre de points en fonction des éléments du dossier présenté :

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de chaque fonctionnaire proposé sont ainsi évalués au regard de sa durée de service, son parcours professionnel, sa formation, son entretien professionnel et du rapport communiqué par l'Autorité Territoriale employeur.

- ⇒ Une analyse comparée des dossiers – sans attribution de points – effectuée par le Président du CDG et, le cas échéant, des représentants des élus des collectivités et établissements publics

Une sélection est effectuée pour retenir les fonctionnaires dans la limite du nombre de postes ouverts pour chaque cadre d'emplois concerné après application des règles susmentionnées.

L'établissement de la liste d'aptitude par le Président du Centre de Gestion

Une liste d'aptitude commune à l'ensemble des collectivités affiliées au CDG est élaborée pour chaque cadre d'emplois. Celle-ci est établie une fois par an et a valeur nationale.

L'inscription sur la liste d'aptitude est effectuée sans considération des seuils démographiques. Toutefois, la nomination reste conditionnée par le respect des conditions de création du grade correspondant.

Le pouvoir de nomination d'un fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude revient à l'Autorité Territoriale

L'inscription sur une liste d'aptitude n'emporte pas nomination dans le grade mais reste un préalable obligatoire à toute nomination au titre de la promotion interne sous peine d'annulation par le juge pour procédure irrégulière (CE, 1997, «P.»).

Par application de l'*article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée susvisée, la validité d'une inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne est limitée à deux ans.*

Cette inscription peut être renouvelée deux fois à la demande du fonctionnaire. Les fonctionnaires lauréats d'un examen peuvent être réinscrits sans subir un nouvel examen.

Une nomination par la promotion interne suppose la vacance ou la création de poste du grade correspondant accompagnée de la publicité obligatoire au CDG. Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité de la nomination.

Les fonctionnaires de catégorie A et B sont nommés stagiaires par voie de détachement avant d'être titularisés.

A toutes fins utiles, les créations et déclarations de postes peuvent intervenir pour anticiper les nominations éventuelles conditionnées néanmoins à l'établissement des listes d'aptitude.

Les dossiers de proposition doivent être retournés accompagnés des pièces justificatives nécessaires à leur instruction à mes services au plus tard pour le vendredi 10 septembre 2021
DELAI DE RIGUEUR

**TOUT DOSSIER PARVENANT EN DEHORS DE CES DATES
NE SERA PAS EXAMINÉ**

**Mes services se tiennent à votre disposition
pour tout renseignement complémentaire**

Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN,


Maire d'ESTERNAY,
Membre du CRO du CNFPT
Grand Est





Notice Promotion interne

Le choix par l'autorité territoriale

Le choix des candidats est opéré par l'autorité territoriale à partir de l'ensemble des agents promouvables au sein du cadre d'emplois.

En premier lieu, le service des ressources humaines doit déterminer les agents réunissant les conditions à une promotion interne, au regard des éléments mis à sa disposition dans la présente circulaire.

En second lieu, l'autorité doit procéder à l'examen comparé de la situation de chacun des agents réunissant les conditions et déterminer quels sont les candidatures qu'elle souhaite adresser et proposer au Centre de Gestion.

Ce travail préalable d'analyse et de comparaison est la garantie de la prise en compte des mérites de chaque agent promouvable.

La constitution des dossiers de candidature

Au regard du caractère dérogatoire de la promotion interne et du nombre restreint de postes ouverts, chaque autorité est tenue :

- de présélectionner les candidatures les plus méritantes et de les hiérarchiser,
- d'inciter les agents à s'inscrire aux concours, voie d'accès principale,
- de rappeler le caractère obligatoire des formations de professionnalisation.

Le dossier de candidature, en fonction du grade d'accès du fonctionnaire, est téléchargeable via notre site internet, dans la capsule « promotion interne 2021 », ainsi que dans la présente circulaire.

CAS PARTICULIERS : Les candidats aux grades d'agent de maîtrise et d'ingénieur remplissant les conditions de la voie à l'ancienneté et de la voie de l'examen professionnel pourront être proposés au titre des deux modalités sur la base d'un seul dossier.

Procédure :

1. Je télécharge le dossier de candidature sur le site internet,
2. Je complète l'intégralité des rubriques du dossier qui doit être signé par l'autorité (avec une vigilance particulière au titre des critères « richesse du parcours » et « BONUS » en matière de compétences)
3. Je transmets le **dossier de candidature (en fonction du grade d'accès du fonctionnaire) par voie dématérialisée sur le support AGIRHE (cf. annexe 1) avant la date butoir du 10 septembre 2021**, accompagné des pièces justificatives obligatoires

La communication des résultats

Les listes d'aptitude sont dressées par le Président du Centre de Gestion. Aucun résultat ne sera communiqué par téléphone. Les listes d'aptitude seront disponibles sur notre site internet et affichés au Centre de Gestion le **15 octobre 2021**.

Dès établissement des listes d'aptitude, les agents pourront être nommés par l'autorité (après création et déclaration de poste).

CONDITIONS A REMPLIR PAR LES AGENTS TERRITORIAUX SUSCEPTIBLES DE BENEFICIER D'UNE PROMOTION INTERNE

Certains cadres d'emplois comprenant peu ou pas d'agents n'ont pas été traités volontairement. Mes services se tiennent à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

FILIERE ADMINISTRATIVE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude	QUOTA*
ATTACHE (Catégorie A)	Néant	<p>1° Fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de 5 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.</p> <p>2° Fonctionnaires territoriaux de catégorie B ayant exercé pendant 2 ans au moins les fonctions de directeur général des services d'une commune de 2000 à 5000 habitants.</p> <p>3° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie et justifiant de 4 ans de services effectifs dans leur cadre d'emploi.</p>	<p>1° et 2°: 1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois</p> <p>3°: 1 recrutement pour 2 attachés nommés au titre de la promotion interne des cas 1° et 2°</p>
REDACTEUR (Catégorie B)	Néant	<p>✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade de REDACTEUR PRINCIPAL 2^{ème} classe :</u></p> <p>⇒ <u>Après réussite à un examen professionnel :</u></p> <p>1° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Administratif Principal 1^{ère} classe ou d'Adjoint Administratif Principal 2^{ème} classe comptant au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins dans ce cadre d'emploi en position d'activité ou de détachement.</p> <p>2° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Administratif Principal 1^{ère} classe ou d'Adjoint Administratif Principal 2^{ème} classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans.</p> <p>✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade de REDACTEUR :</u></p> <p>1° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Administratif Principal 1^{ère} classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins dans ce cadre d'emploi en position d'activité ou de détachement.</p> <p>2° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Administratif Principal 1^{ère} classe ou d'Adjoint Administratif Principal 2^{ème} classe comptant au moins 8 ans de services publics effectifs, dont 4 années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.</p> <p>⇒ <u>Avec examen professionnel (examen obtenus avant le 01/08/2012)</u></p> <p>Les fonctionnaires de catégorie C lauréats de l'examen professionnel prévu aux a) et b) de l'article 6-1 de l'ancien décret 95-25 du 10/01/1995 portant statut particulier des rédacteurs territoriaux dans sa version en vigueur au 30/11/2011.</p>	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.

FILIERE TECHNIQUE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES <i>Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude</i>	QUOTA* <small>* Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.</small>
INGENIEUR EN CHEF (Catégorie A)	Néant	<p>➤ Après réussite à un examen professionnel :</p> <p>1° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis par ces fonctionnaires, détachés dans un ou plusieurs des emplois énumérés au 2° ci-dessous ;</p> <p>2° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins 6 ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Directeur général des services d'une commune de plus de 10 000 habitants ; b) Directeur général d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants ; c) Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 20 000 habitants ; d) Directeur général adjoint d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants ; e) Directeur général des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ; f) Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ; g) Directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence ; h) Directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants ; i) Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966. 	<p>Nombre de postes ouverts chaque année fixé par le Président du C.N.F.P.T., sans pouvoir excéder une proportion de 70% du nombre de candidats à l'ensemble des concours d'accès au grade d'ingénieur en chef.</p> <p>Si le nombre calculé n'est pas un entier, il est arrondi à l'entier supérieur</p>
INGENIEUR (Catégorie A)	Néant	<p>➤ Après réussite à un examen professionnel :</p> <p>1° Fonctionnaires du cadre d'emplois des techniciens territoriaux justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B ;</p> <p>2° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.</p> <p>➤ Au choix :</p> <p>Les techniciens territoriaux ayant le grade de technicien principal de 1^{ère} classe et comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2^{ème} ou 1^{ère} classe.</p>	<p>1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emploi</p>

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude	QUOTA* * Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.
TECHNICIEN (Catégorie B)	Néant	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade de TECHNICIEN PRINCIPAL 2^{ème} classe :</u> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Après réussite à un examen professionnel : <ol style="list-style-type: none"> 1° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement, dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. 2° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe ou d'Adjoint Technique Principal 2^{ème} classe comptant au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement, dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade de TECHNICIEN :</u> <ol style="list-style-type: none"> 1° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement, dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. 2° Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux titulaires du grade d'Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe comptant au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement, dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique. 	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.
AGENT DE MAITRISE (Catégorie C)	Néant	<ol style="list-style-type: none"> 1° Les adjoints techniques principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins 9 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. 2° Après réussite à un examen professionnel : Fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins 7 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans leur cadre d'emplois. 3° Après réussite à un examen professionnel : Fonctionnaires du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins 7 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. 	1° : Pas de quota 2 ° : 1 recrutement pour 2 nominations prononcées au titre du 1°

FILIERE SPORTIVE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES <i>Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude</i>	QUOTA*
CONSEILLER DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (Catégorie A)	Néant	Educateurs des Activités Physiques et Sportives Principaux de 1 ^{ère} classe comptant 5 ans de services effectifs au moins accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.
EDUCATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (Catégorie B)	Néant	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'EDUCATEUR PRINCIPAL DE 2^{ème} Classe DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES :</u> <p>Après réussite à un examen professionnel : Fonctionnaires du cadre d'emplois des Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives, titulaires du grade d'Opérateur Qualifié ou d'Opérateur Principal, comptant au moins 10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives.</p> ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'EDUCATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES :</u> <p>Après réussite à un examen professionnel : Fonctionnaires du cadre d'emplois des Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives, titulaires du grade d'Opérateur Qualifié ou d'Opérateur Principal, comptant au moins 8 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives.</p> 	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.

FILIERE CULTURELLE-PATRIMOINE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES <i>Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude</i>	QUOTA* <small>* Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.</small>
BIBLIOTHECAIRE (Catégorie A)	Néant	Fonctionnaires du cadre d'emplois des Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques titulaires du grade d'Assistant de Conservation Principal de 1 ^{ère} classe ou d'Assistant de Conservation Principal de 2 ^{ème} classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Assistants de Conservation en position d'activité ou de détachement.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.
ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES (Catégorie A)	Néant	Fonctionnaires du cadre d'emplois des Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques titulaires du grade d'Assistant de Conservation Principal de 1 ^{ère} classe ou d'Assistant de Conservation Principal de 2 ^{ème} classe comptant au moins 10 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Assistants de Conservation en position d'activité ou de détachement.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES (Catégorie B)	Néant	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 2^{ème} Classe DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES :</u> <p>Après réussite à un examen professionnel, les fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints du Patrimoine titulaires du grade d'Adjoint du Patrimoine Principal de 1^{ère} classe ou d'Adjoint du Patrimoine Principal de 2^{ème} classe, comptant au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emploi à caractère culturel en position d'activité ou de détachement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES :</u> <p>Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjoints du Patrimoine titulaires du grade d'Adjoint du Patrimoine Principal de 1^{ère} classe ou d'Adjoint du Patrimoine Principal de 2^{ème} classe, comptant au moins 10 ans de services publics effectifs, dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emploi à caractère culturel en position d'activité ou de détachement.</p> 	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.

FILIERE SOCIO-EDUCATIVE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES <i>Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude</i>	QUOTA* <small>* Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.</small>
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF (Catégorie A)	Néant	Assistants Territoriaux Socio-Educatifs et éducateurs territoriaux de jeunes enfants, justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.

FILIERE POLICE

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES <i>Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude</i>	QUOTA* <small>* Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.</small>
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE (Catégorie A)	Néant	Après réussite à un examen professionnel : Fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de 10 ans de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont 5 ans au moins en qualité de Chef de Service de Police Municipale.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois. 1 par commune
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE (Catégorie B)	Néant	1° Après réussite à un examen professionnel : les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des Agents de Police Municipale ou du cadre d'emploi des Gardes Champêtres comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement. 2° Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des Agents de Police Municipale titulaires du grade de Brigadier-Chef Principal ou de Chef de Police comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.	1 nomination pour 3 recrutements dans le cadre d'emplois.

FILIERE ANIMATION

ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DE :	AGE REQUIS	CONDITIONS REQUISES Conditions à remplir au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude	QUOTA* <small>* Possibilité d'appliquer un mode de calcul alternatif (règle des 5%) si ce mode permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.</small>
ANIMATEUR (Catégorie B)	Néant	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2^{ème} classe : <u>Après réussite à un examen professionnel :</u> Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjointes d'Animation titulaires du grade d'Adjoint d'Animation Principal de 1^{ère} classe ou d'Adjoint d'Animation Principal de 2^{ème} classe, comptant au moins 12 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Adjointes d'Animation. ✓ Conditions requises pour bénéficier d'une promotion interne au grade d'ANIMATEUR : Fonctionnaires du cadre d'emplois des Adjointes d'Animation titulaires du grade d'Adjoint d'Animation Principal de 1^{ère} classe ou d'Adjoint d'Animation Principal de 2^{ème} classe, comptant au moins 10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des Adjointes d'Animation. 	1 nomination pour 3 recrutements <small>dans le cadre d'emplois.</small>



Comment rédiger votre lettre de motivation vous permettant d'accéder à une promotion interne ?

I. Acquis professionnels résultant de la densité du parcours, de la richesse du parcours et des activités exercées dans le secteur public/privé :

Synthétiser vos expériences :

Faites une sélection pertinente des actions que vous avez menées avec succès dans des contextes similaires et associez-y des compétences que vous avez acquises à cette occasion, toujours de manière synthétique.

Faites le lien avec votre propre expérience en sélectionnant celles qui sont en lien avec les caractéristiques du grade convoité.

Lorsque vous parlez de vos expériences professionnelles vous devez être cohérent et organisé. N'hésitez pas à mentionner le lieu et la taille de la structure dans laquelle vous avez acquis ces expériences.

Donner un sens à votre parcours :

Montrer que chacune de vos expériences réunies font l'unicité de votre profil, et votre richesse. Vous pouvez notamment expliquer pourquoi vous avez fait le choix de faire ces expériences professionnelles et la cohérence de votre parcours qui vous amène à candidater pour la promotion interne.

II. La projection sur le nouveau poste

La Promotion Interne est un mode dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois supérieur.

Conformément aux dispositions issues des statuts particuliers de chaque cadre d'emploi, le niveau de fonction évolue nécessairement en expertise, responsabilités et sujétions particulières.

C'est pourquoi vous devez démontrer que vous disposez de la capacité pour accomplir des tâches nécessitant des connaissances plus étendues et exercer des responsabilités correspondant à la définition du nouveau grade. Vous pouvez aussi établir que vous avez la capacité pour acquérir rapidement de nouvelles connaissances professionnelles et les mettre en œuvre avec efficacité

Prenez par exemple des expériences dans lesquelles vous avez su réagir face à une problématique, ce que vous pouvez apporter.

Citez vos points forts, savoir-faire, qualités acquis tout au long de votre parcours professionnels.

ANNEXE 1 – Guide de procédure AGIRHE

PROMOTION INTERNE MODALITES DE SAISINE MODULE AGIRHE

Une proposition de promotion interne s'effectue par le biais du logiciel AGIRHE accessible depuis le site internet du Centre de Gestion (<https://51.cdgplus.fr/>), rubrique outils collectivités, avec vos identifiants.

Il est conseiller de renseigner, au préalable, la fiche de poste de l'agent dans l'application fiche de poste.

1/ Choisir : L.D.Gestion /Promotion interne /Nouvelle demande

The screenshot shows the AGIRHE software interface. At the top, there is a navigation bar with various icons and dropdown menus. The 'L.D. Gestion' menu is open, and the 'Promotion interne' option is highlighted. Below the navigation bar, there is a search bar labeled 'Dossier de promotion in'. On the left, there are several input fields: 'Collectivité', 'Gestionnaire', 'Nom prénom (grade) de l'agent', 'Adresse', 'Code postal', and 'Ville'. To the right of these fields is a sidebar with a list of options: 'Nouvelle demande', 'Liste des dossiers', 'Liste des séances', 'Liste d'aptitude', 'Membres', 'Paramétrage formulaire', and 'Création formulaire'. A blue button labeled 'Retour' is located on the far left.

2/ Remplir tous les champs requis

Veuillez compléter les champs considérant que ces éléments seront à titre obligatoire repris dans le dossier de candidature.

Vous pouvez désormais cliquer sur « valider ».

3/ Retourner sur le dossier : L.D.Gestion /Promotion interne /Liste des dossiers

Cliquer sur le dossier

Agent Collectivité L.D.Gestion Instances Prévention Remplacement Statistiques

Documents Paramètres Liens

Liste des dossiers de promotion interne

Collectivité :	Etat :
Grade :	Séance :

[Imprimer](#)

[Envoyer un mail](#)

[Imprimer fiches cotations](#)

Exporter

Nº	Collectivité	Nom Prénom	Promotion proposée	Exam. pro.	Etat	Séance	Points	Créé	Modifié
6078	CENTRE DE GESTION DE LA F.R.T. DE LA MARNE	ANDRINOPLE-LEPETIT Christelle	rédacteur	Non	En cours de création		0	14/06/2021	Supprimer

A l'ouverture du dossier de promotion interne :

Pièces à fournir

Ces pièces pourront être transmises en format PDF (10Mo maximum) après la validation de la demande.

- Dossier de candidature PI
- Rapport détaillé de la collectivité
- Fiche de poste
- Organigramme
- Lettre de motivation du fonctionnaire
- Evaluation année N-1
- Attestation de suivi de formation de professionnalisation
- Fiche de poste proposé
- Diplômes certifications
- Attestations de formation
- Attestation d'annulation de stage formation
- Attestation de réussite à un examen professionnel
- Arrêté de mutation externe interne
- Arrêté d'attribution NBI
- Attestation de présence aux concours examens et épreuves d'admissibilité

Transmission dématérialisée des pièces justificatives

[+ Nouvelle pièce](#)

Nom des pièces	Validée	Dossier
Aucune ligne		

[Tri défini des pièces](#)

[✓ Valider](#)

[Valider et imprimer](#)

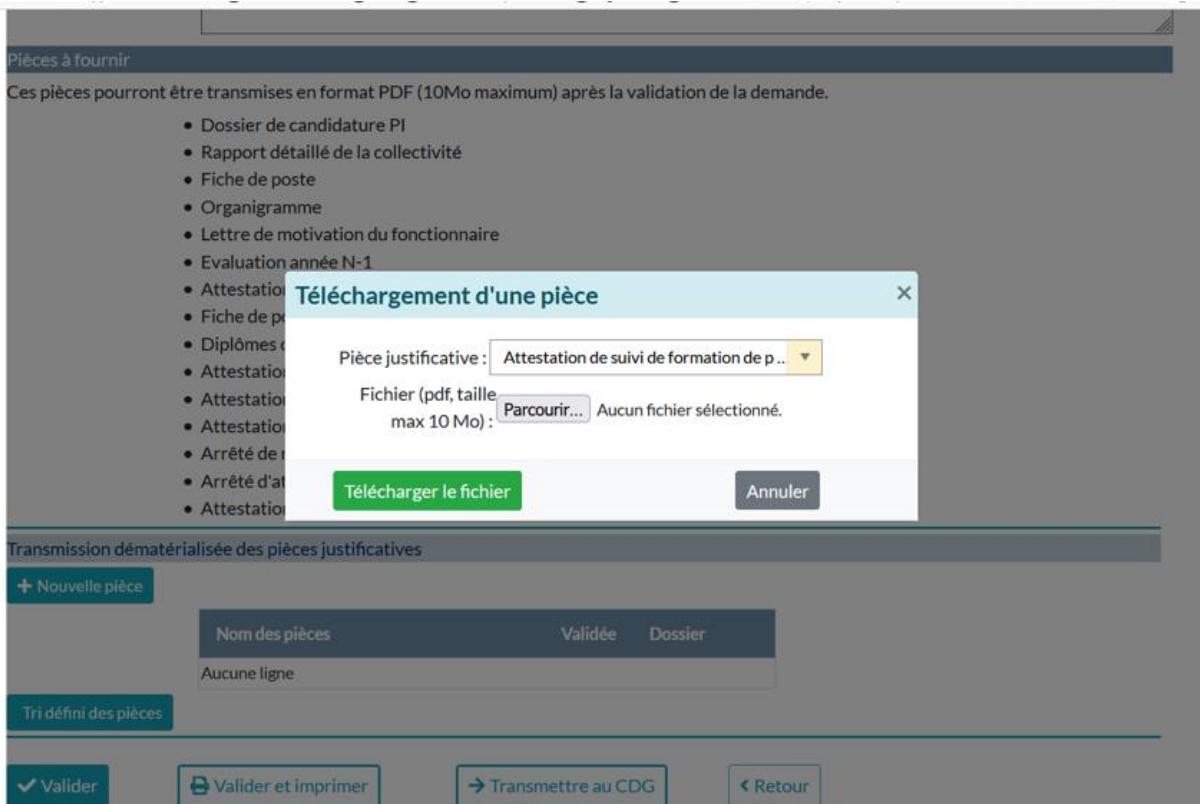
[→ Transmettre au CDG](#)

[◀ Retour](#)

Toutes les pièces du dossier sont listées et doivent être transmises par voie dématérialisée en cliquant sur :

[+ Nouvelle pièce](#)

Une nouvelle fenêtre apparaît :



Pièce justificative : choisir le nom de la pièce à télécharger (menu déroulant)

Attention : prendre le dossier de candidature correspondant au grade d'accès de l'agent

Cliquer sur parcourir et choisir la pièce à télécharger (en format pdf)

Cliquer sur télécharger le fichier

Refaire la même opération pour le téléchargement de toutes les pièces du dossier de promotion interne. Enfin, cliquer sur valider puis sur :

→ Transmettre au CDG

ATTENTION, toute pièce obligatoire qui ne serait pas déposée avant le 10 septembre 2021 sur le support, DELAI IMPERATIF, ne pourra pas être examinée.

Annexe 2 - Les dossiers de candidature

(en fonction du grade d'accès)

CATEGORIES A et B

IDENTITE DE L'EMPLOYEUR

Collectivité(s) ou Etablissement(s) public(s) employeur(s) :

.....
Nombre d'habitants/assimilation démographique/nombre de logements :

Activité dominante et budget :

Votre collectivité est-elle éligible à un emploi/grade visé ?

Avez-vous ouvert cet emploi/grade à votre tableau des effectifs ?

IDENTITE DE L'AGENT

NOM : Prénom (s) :

Date de naissance :

SITUATION ADMINISTRATIVE

- Nombre d'heures de travail hebdomadaire (*toutes collectivités confondues*) :
.....
- Date d'entrée dans la fonction publique (toute fonction publique et situation statutaire confondue) :
.....
- Date de nomination dans la Collectivité ou l'Etablissement :
- Date d'entrée dans le cadre d'emplois :
- Grade actuel : Echelon :
- Date de nomination dans le grade actuel :
- Perception d'une NBI encadrement (décret n°2006-779) : Oui Non Date d'effet :

Préciser la voie d'accès :

Ancienneté Examen professionnel

Ancienneté et examen professionnel (ingénieur)

En cas d'inscription sur liste d'aptitude, envisagez-vous la nomination de l'agent dans la collectivité ?

Oui Non

Si non, un positionnement au sein d'un établissement public ou une collectivité de taille supérieure est-il envisagé ?

CRITERES

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

LE PARCOURS DU FONCTIONNAIRE

(joindre les attestations et actes correspondants)

DUREE DE SERVICE DANS LE GRADE ACTUEL

<input type="checkbox"/> Durée inférieure à 3 ans	1 point	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Durée comprise entre 3 et 5 ans	3 points	
<input type="checkbox"/> Durée supérieure à 5 ans	5 points	

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DU GRADE PROPOSE AU COURS DES 10 DERNIERES ANNEES :

Prise en compte de la préparation au concours suivie et terminée dans la limite de 2 sessions (auprès du CNFPT ou autres organismes de formation) :

<input type="checkbox"/> formation de préparation suivie : (date et intitulé) <input type="checkbox"/> formation de préparation suivie : (date et intitulé)	5 points par session
--	-----------------------------

Présentation à l'ensemble des épreuves dans la limite de 2 concours/ examens :

<input type="checkbox"/> concours/examen : (date et intitulé) <input type="checkbox"/> concours/examens : (date et intitulé)	5 points par concours/examens en cas d'admissibilité
	1 point en cas de non admissibilité

DIPLOMES, CERTIFICATIONS, VAE (diplôme détenu le plus élevé)

<input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 4 <input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 5 et au-delà	3 points 5 points	Total de points/43
Engagement d'une procédure de VAE non-aboutie	1 point	

EXAMEN PROFESSIONNEL PROMOTION INTERNE

<input type="checkbox"/> Réussite à l'examen professionnel	10 points
--	------------------

MODE D'ENTREE/RECRUTEMENT DANS LE CORPS/CADRE D'EMPLOIS (option la plus favorable avec l'avancement au grade actuel - non cumulatif) :

<input type="checkbox"/> Accès par sélection professionnelle	1 point
<input type="checkbox"/> Accès par concours	7 points

AVANCEMENT AU GRADE ACTUEL PAR (option la plus favorable avec le mode d'entrée dans le cadre d'emplois - non cumulatif) :

<input type="checkbox"/> Accès par sélection professionnelle	1 point
<input type="checkbox"/> Accès par ancienneté	1 point
<input type="checkbox"/> Accès par examen professionnel	5 points
<input type="checkbox"/> Accès par concours	7 points

ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES :

A apprécier librement : Richesse du parcours (diversité du parcours au sein de son administration et en externe auprès d'une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif, syndicale ou dans une organisation européenne ou internationale)

TOTAL points « ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE »/ 58	Total de points/ 10

VALEUR PROFESSIONNELLE

LE CHOIX ET L'APPRECIATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

ORDRE DE PRIORITE AU SEIN DE LA STRUCTURE

(Cet ordre n'emporte pas automatiquement l'inscription de l'agent sur la liste d'aptitude)

<input type="checkbox"/> Numéro 1	5 points	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Numéro 2	4 points	
<input type="checkbox"/> Numéro 3	2 points	
<input type="checkbox"/> Suivants et ex aequo	0.5 point	

DECOMpte DES PRESENTATIONS DU DOSSIER

Prise en compte de 1 point par année si l'agent a vu son dossier présenté à la promotion interne durant la période des cinq dernières années (*le point est attribué uniquement si l'agent était le seul proposé ou s'il était positionné en n°1 dans l'ordre de priorité*)

	Total de points/5
--	-----------------------------------

FORMATION CONTINUE

Stages de perfectionnement réalisés hors formation d'intégration / de professionnalisation, hors CPF mobilisé pour un projet personnel, au cours des cinq dernières années au 1^{er} janvier de la promotion interne :

1 point par journée de stage (plafond de 15 jours)	
---	--

Nombre total de journées de stage :

	Total de points :/15
--	-----------------------------------

BONUS : Si le nombre total de journées de stage est inférieur à 15 :

Annulation de la formation en dépit du vœu de l'agent et de l'acceptation par l'autorité territoriale lors de l'année précédant la promotion interne (intitulé) :

1 point par stage (plafond de 5 stages)	
--	--

BONUS : Si le nombre total de journées de stage suivies et reconnues au titre de la professionnalisation excède le plancher réglementaire des deux journées par période de cinq ans

1 point par jour à compter du troisième (plafond de 5 jours)	
---	--

	Total de points/5
--	--------------------------------

COMPETENCES

Appréciation du niveau de compétences atteint sur le compte rendu d'entretien professionnel

<input type="checkbox"/> ≤ 50%	5 points	Total de points/15
<input type="checkbox"/> > 50 et ≤75%	10 points	
<input type="checkbox"/> > 75 et ≤100 %	15 points	

BONUS (si >75 et ≤100%) :

Bonification si une case « dépassement » est cochée

A apprécier librement :

- Adaptabilité
- Efficacité
- Conscience professionnelle et sens du service public
- Esprit d'initiative ou force de proposition
- Sens des relations humaines, extérieures et du travail en commun
- Aptitude à l'encadrement et/ou conduite de projet

	Total de points :/14
--	-----------------------------------

Total points « VALEUR PROFESSIONNELLE »/59
--	----------

Total deux parties/117
---------------------------	-----------

ANALYSE COMPAREE DES DOSSIERS

1 Page recto verso police Arial 12

EMPLOYEUR TERRITORIAL ou SUPERIEUR HIERARCHIQUE

Analyse comparée des dossiers au regard des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle :

Le rapport de l'autorité territoriale ou du supérieur hiérarchique relate :

EVOLUTION DES EVALUATIONS DE L'AGENT AU COURS DES TROIS DERNIERES ANNEES

- 1- Qualité du service rendu par l'agent au cours des 3 dernières années
- 2- Tenue des objectifs fixés à l'agent au cours des 3 dernières années

RESPONSABILITE EXERCEES PAR L'AGENT

(transmettre la fiche de poste actuelle)

- 1- Fonctions d'encadrement : préciser le nombre et le grade des agents encadrés (*transmettre l'organigramme*)
- 2- Expertise / responsabilité particulière
- 3- Délégation ou pouvoir de décision
- 4- Participation à des réunions (organisation, préparation, intervention)

PROJECTION DE L'AGENT SUR LE NOUVEAU GRADE

1. Capacité de l'agent pour accomplir des tâches nécessitant des connaissances plus étendues et exercer des responsabilités correspondant à la définition du nouveau grade
2. Aptitudes à organiser, prévoir, décider dans l'exercice de ses tâches propres ou dans la conduite technique de l'équipe dont il sera chargé

Cette partie fait l'objet d'une analyse comparée de tous les dossiers soumis à la promotion interne, par grade d'accès.

Elle pèse un poids équivalent à la partie relative à la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

DESCRIPTION DU POSTE SUSCEPTIBLE D'ETRE PROPOSE A L'AGENT PROMU

(transmettre la future fiche de poste)

- 1- Missions et objectifs confiés à l'agent
- 2- Place du poste dans l'organigramme du service ou de la Collectivité
- 3- Compétences repérées pour occuper les fonctions supérieures

AGENT

ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE DU PARCOURS, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES DANS LE SECTEUR PUBLIC/PRIVE

PROJECTION SUR LE NOUVEAU POSTE

Fait à, le

L'Autorité Territoriale déclare sur l'honneur l'exactitude des informations inscrites sur le présent document,

Signature de l'Autorité Territoriale ou des différentes Autorités Territoriales

A JOINDRE OBLIGATOIREMENT

- Rapport de l'autorité territoriale accompagné de la fiche de poste et de l'organigramme de la collectivité ou établissement
- Fiche de poste actuelle
- Lettre de motivation du fonctionnaire
- Compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1
- Attestations de suivi de formation de professionnalisation
- Future fiche de poste
- Copie des diplômes ou certifications
- Attestations de suivi de stages ou de formation (*autre que les formations de professionnalisation. Par exemple les formations de perfectionnement*)
- Attestations d'annulation de stage ou de formation le cas échéant
- Copie des listes d'aptitude pour l'examen professionnel,
- Arrêté de mutation externe, interne
- Copie de l'arrêté portant attribution de la NBI
- Copie des attestations de présence aux concours/examens et aux épreuves d'admissibilité le cas échéant,

CATEGORIE C

IDENTITE DE L'EMPLOYEUR

Collectivité(s) ou Etablissement(s) public(s) employeur(s) :

.....
Nombre d'habitants/assimilation démographique/nombre de logements :

Activité dominante et budget :

Avez-vous ouvert cet emploi/grade à votre tableau des effectifs ?

IDENTITE DE L'AGENT

NOM : Prénom (s) :

Date de naissance :

SITUATION ADMINISTRATIVE

- Nombre d'heures de travail hebdomadaire (*toutes collectivités confondues*) :
.....
- Date d'entrée dans la fonction publique (toute fonction publique et situation statutaire confondue) :
.....
- Date de nomination dans la Collectivité ou l'Etablissement :
- Date d'entrée dans le cadre d'emplois :
- Grade actuel : Echelon :
- Date de nomination dans le grade actuel :
- Perception d'une NBI encadrement (décret n°2006-779) : Oui Non Date d'effet :

Préciser la voie d'accès :

Ancienneté Examen professionnel

Ancienneté et examen professionnel (agent de maîtrise)

En cas d'inscription sur liste d'aptitude, envisagez-vous la nomination de l'agent dans la collectivité ?

Oui Non

Si non, un positionnement au sein d'un établissement public ou une collectivité de taille supérieure est-il envisagé ?

CRITERES

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

LE PARCOURS DU FONCTIONNAIRE

(joindre les attestations et actes correspondants)

DUREE DE SERVICE DANS LE GRADE ACTUEL

<input type="checkbox"/> Durée inférieure à 3 ans	1 point	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Durée comprise entre 3 et 5 ans	3 points	
<input type="checkbox"/> Durée supérieure à 5 ans	5 points	

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DU GRADE PROPOSE AU COURS DES 10 DERNIERES ANNEES :

Prise en compte de la préparation au concours suivie et terminée dans la limite de 2 sessions (auprès du CNFPT ou autres organismes de formation) :

<input type="checkbox"/> formation de préparation suivie : (date et intitulé) <input type="checkbox"/> formation de préparation suivie : (date et intitulé)	5 points par session
--	-----------------------------

Présentation à l'ensemble des épreuves dans la limite de 2 concours/ examens :

<input type="checkbox"/> concours/examen : (date et intitulé) <input type="checkbox"/> concours/examens : (date et intitulé)	5 points par concours/examens en cas d'admissibilité 1 point en cas de non admissibilité
---	---

DIPLOMES, CERTIFICATIONS, VAE (diplôme détenu le plus élevé)

<input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 3 <input type="checkbox"/> Niveau de diplômes/certifications 4 (et supérieur)	2 points 3 points
---	------------------------------------

Engagement d'une procédure de VAE non-aboutie

.....	1 point
-------	----------------

EXAMEN PROFESSIONNEL PROMOTION INTERNE

<input type="checkbox"/> Réussite à l'examen professionnel	10 points
--	------------------

MODE D'ENTREE/RECRUTEMENT DANS LE CORPS/CADRE D'EMPLOIS (option la plus favorable avec l'avancement au grade actuel - non cumulatif) :

<input type="checkbox"/> Accès par sélection professionnelle	1 point
<input type="checkbox"/> Accès par concours	7 points

AVANCEMENT AU GRADE ACTUEL PAR (option la plus favorable avec le mode d'entrée dans le cadre d'emplois - non cumulatif) :

<input type="checkbox"/> Accès par ancienneté	1 point
<input type="checkbox"/> Accès par examen professionnel	5 points
<input type="checkbox"/> Accès par concours	7 points

ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES :

A apprécier librement : Richesse du parcours (diversité du parcours au sein de son administration et en externe auprès d'une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif, syndicale ou dans une organisation européenne ou internationale)

TOTAL points « ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE »/ 56	Total de points/10 (entier ou décimal)
.....	

VALEUR PROFESSIONNELLE

LE CHOIX ET L'APPRECIATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

ORDRE DE PRIORITE AU SEIN DE LA STRUCTURE

(Cet ordre n'emporte pas automatiquement l'inscription de l'agent sur la liste d'aptitude)

<input type="checkbox"/> Numéro 1	5 points	Total de points/5
<input type="checkbox"/> Numéro 2	4 points	
<input type="checkbox"/> Numéro 3	2 points	
<input type="checkbox"/> Suivants et ex aequo	0.5 point	

DECOMpte DES PRESENTATIONS DU DOSSIER

Prise en compte de 1 point par année si l'agent a vu son dossier présenté à la promotion interne durant la période des cinq dernières années (*le point est attribué uniquement si l'agent était le seul proposé ou s'il était positionné en n°1 dans l'ordre de priorité*)

	Total de points/5
--	-----------------------------------

FORMATION CONTINUE

Stages de perfectionnement réalisés hors formation d'intégration / de professionnalisation, hors CPF mobilisé pour un projet personnel, au cours des cinq dernières années au 1^{er} janvier de la promotion interne :

1 point par journée de stage (plafond de 15 jours)	
---	--

Nombre total de journées de stage :

	Total de points :/15
--	-----------------------------------

BONUS : Si le nombre total de journées de stage est inférieur à 15 :

Annulation de la formation en dépit du vœu de l'agent et de l'acceptation par l'autorité territoriale lors de l'année précédant la promotion interne (intitulé) :

1 point par stage (plafond de 5 stages)	
--	--

BONUS : Si le nombre total de journées de stage suivies et reconnues au titre de la professionnalisation excède le plancher réglementaire des deux journées par période de cinq ans

1 point par jour à compter du troisième (plafond de 5 jours)	
---	--

	Total de points/5
--	--------------------------------

COMPETENCES

Appréciation du niveau de compétences atteint sur le compte rendu d'entretien professionnel

	Total de points :/15
--	-----------------------------------

<input type="checkbox"/> ≤ 50%	5 points
--------------------------------	-----------------

<input type="checkbox"/> > 50 et ≤75%	10 points
---------------------------------------	------------------

<input type="checkbox"/> > 75 et ≤100 %	15 points
---	------------------

BONUS (si >75 et ≤100%) :

Bonification si une case « dépassement » est cochée

A apprécier librement :

- Adaptabilité
- Efficacité
- Conscience professionnelle et sens du service public
- Esprit d'initiative ou force de proposition
- Sens des relations humaines, extérieures et du travail en commun
- Aptitude à l'encadrement et/ou conduite de projet

	Total de points :/12
--	-----------------------------------

Total points « VALEUR PROFESSIONNELLE »

/57
--	----------

Total deux parties

/113
--	-----------

ANALYSE COMPAREE DES DOSSIERS
1 Page recto verso police Arial 12

EMPLOYEUR TERRITORIAL ou SUPERIEUR HIERARCHIQUE

Analyse comparée des dossiers au regard des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle :

Le rapport de l'autorité territoriale ou du supérieur hiérarchique relate :

EVOLUTION DES EVALUATIONS DE L'AGENT AU COURS DES TROIS DERNIERES ANNEES

- 3- Qualité du service rendu par l'agent au cours des 3 dernières années
- 4- Tenue des objectifs fixés à l'agent au cours des 3 dernières années

RESPONSABILITE EXERCEES PAR L'AGENT

(transmettre la fiche de poste actuelle)

- 5- Fonctions d'encadrement : préciser le nombre et le grade des agents encadrés (transmettre l'organigramme)
- 6- Expertise / responsabilité particulière
- 7- Délégation ou pouvoir de décision
- 8- Participation à des réunions (organisation, préparation, intervention)

Cette partie fait l'objet d'une analyse comparée de tous les dossiers soumis à la promotion interne, par grade d'accès.

Elle pèse un poids équivalent à la partie relative à la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

PROJECTION DE L'AGENT SUR LE NOUVEAU GRADE

- 3. Capacité de l'agent pour accomplir des tâches nécessitant des connaissances plus étendues et exercer des responsabilités correspondant à la définition du nouveau grade
- 4. Aptitudes à organiser, prévoir, décider dans l'exercice de ses tâches propres ou dans la conduite technique de l'équipe dont il sera chargé

DESCRIPTION DU POSTE SUSCEPTIBLE D'ETRE PROPOSE A L'AGENT PROMU

(transmettre la future fiche de poste)

- 4- Missions et objectifs confiés à l'agent
- 5- Place du poste dans l'organigramme du service ou de la Collectivité
- 6- Compétences repérées pour occuper les fonctions supérieures

AGENT

ACQUIS PROFESSIONNELS RESULTANT DE LA DENSITE DU PARCOURS, DE LA RICHESSE DU PARCOURS ET DES ACTIVITES EXERCEES DANS LE SECTEUR PUBLIC/PRIVE

PROJECTION SUR LE NOUVEAU POSTE

Fait à, le

L'Autorité Territoriale déclare sur l'honneur l'exactitude des informations inscrites sur le présent document,

Signature de l'Autorité Territoriale ou des différentes Autorités Territoriales

A JOINDRE OBLIGATOIREMENT

- Rapport de l'autorité territoriale accompagné de la fiche de poste et de l'organigramme de la collectivité ou établissement
- Fiche de poste actuelle
- Lettre de motivation du fonctionnaire
- Compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1
- Attestations de suivi de formation de professionnalisation
- Future fiche de poste
- Copie des diplômes ou certifications
- Attestations de suivi de stages ou de formation (*autre que les formations de professionnalisation. Par exemple les formations de perfectionnement*)
- Attestations d'annulation de stage ou de formation le cas échéant
- Copie des listes d'aptitude pour l'examen professionnel,
- Arrêté de mutation externe, interne
- Copie de l'arrêté portant attribution de la NBI
- Copie des attestations de présence aux concours/examens et aux épreuves d'admissibilité le cas échéant,