



DEJIC/OM - ARRÊTÉ N° DEJIC33 – 220521

OBJET : ARRÊTÉ PORTANT ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION À LA PROMOTION INTERNE

ARRÊTÉ

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,
- Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,
- Vu l'avis émis par le Comité Technique Intercommunal en date du 23 février 2021 sur le projet de Lignes Directrices de Gestion à la promotion interne établi par le Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques,
- Vu la procédure de consultation des collectivités territoriales et établissements publics locaux comptant au moins 50 agents effectuée conformément à l'article 14 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 ayant eu lieu du 2 mars au 3 mai 2021,
- Considérant que les Lignes Directrices de Gestion fixent également, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours,

ARRÊTE

ARTICLE 1^{er} : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté. Ces lignes directrices de gestion déterminent les critères de la promotion interne en vue de l'établissement des listes d'aptitude établies au titre de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour :

- les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques ;
- le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques.

ARTICLE 2^{ème} : Les lignes directrices de gestion prennent effet au **1^{er} janvier 2021** et sont établies pour une durée de **6 ans**. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue à l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

ARTICLE 3^{ème} : Les Lignes Directrices de Gestion sont communiquées sans délai aux agents des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques ainsi qu'aux agents du Centre de Gestion.

ARTICLE 4^{ème} : Le présent document peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU – CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et de sa publication.

Fait à PAU, le, 22 mai 2021

LE PRÉSIDENT,



Nicolas PATRIARCHE

Maire de LONS

Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques**

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG doivent porter sur deux volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours

En effet, les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale et établissement et portent également sur la carrière des agents. Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

S'agissant de la promotion interne, la loi prévoit qu'elles sont définies par le Président du Centre de Gestion pour :

- les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés,
- les collectivités et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

La réglementation prévoit que l'élaboration des LDG de promotion interne, à savoir fixer des critères de sélection visant à permettre de comparer et départager des dossiers présentés par les collectivités, relève exclusivement de ma compétence.

Toutefois, le Président du Centre de Gestion a travaillé en concertation afin de définir des critères pertinents, objectifs et partagés.

Aussi, un groupe de travail composé de représentants de l'Administration du CDG et de représentants du personnel des organisations syndicales siégeant dans les différentes instances du CDG a été constitué (SNDGCT, CGT, CFDT, UNSA, FO et SUD-LAB). Il s'est réuni le 28 janvier dernier.

Avec l'appui des services du Centre de Gestion, un travail a été effectué afin de proposer un projet de LDG relatif à la promotion interne.

Ce projet reprend en partie les critères établis en 2015 et actuellement appliqués. Certains ont été actualisés afin d'être en concordance avec la réglementation, d'autres ont été affinés, de nouveaux ont été proposés.

Comme le prévoit la réglementation, ce projet :

- a été présenté pour avis au Comité Technique Intercommunal (CTI) le mardi 23 février 2021 ;
- a fait l'objet d'une consultation des comités techniques des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion comprenant au moins 50 agents du 2 mars au 3 mai 2021

Les LDG de promotion interne du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques sont les suivantes :

DOMAINES	CRITÈRES	OBSERVATIONS
Déroutement de carrière et parcours professionnels (acquis de l'expérience professionnelle)	Ancienneté acquise au niveau défini par la réglementation pour être proposé	Critère réglementaire
	Détention du grade le plus élevé dans le cadre d'emplois d'origine	Pour les lauréats de l'examen professionnel, lorsqu'il est prévu, il n'y aura pas de sélection des dossiers sur le dernier grade
	Ancienneté globale dans la Fonction Publique	Comptabilisation des services de contractuel de droit public, de fonctionnaire stagiaire et titulaire
	Ancienneté dans le grade le plus élevé du cadre d'emplois	
	Comptabilisation des périodes d'activités : <ul style="list-style-type: none"> - dans le secteur privé - dans le secteur associatif - dans une organisation européenne ou internationale syndicales - liées à un mandat électif 	
	Pour favoriser les déroulements de carrière par la voie du concours, seront appliquées : <ul style="list-style-type: none"> - une période de 15 ans entre deux nominations par voie de promotion interne - une période de 10 ans si une des deux nominations par voie de promotion interne est obtenue ou proposée après examen professionnel 	<p><u>Exemples :</u></p> <p><u>Cas n°1</u> = 2010 : PI rédacteur obtenue sans examen professionnel / à partir de 2025 : proposition pour la PI attaché possible</p> <p><u>Cas n°2</u> = 2010 : PI rédacteur principal de 2^{ème} classe obtenue avec examen professionnel / à partir de 2020 : proposition pour la PI attaché possible</p> <p><u>Cas n°3</u> = 2010 : PI agent de maîtrise sans examen professionnel / à partir de 2020 : proposition pour la PI technicien principal de 2^{ème} classe avec examen professionnel possible</p>
	Mode d'accès au cadre d'emplois d'origine par concours	
Motivation de l'agent pour dérouler sa carrière dans le cadre d'emplois (obtention de concours ou d'examens professionnels)		
Formation professionnelle (acquis de l'expérience professionnelle)	Accomplissement des périodes de formation de professionnalisation exigées par la réglementation (2 à 10 jours par période de 5 ans)	Critère réglementaire

Eléments liés à l'appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale	<p>Ordre de priorité des dossiers lorsque la collectivité présente plusieurs propositions pour un même grade :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ seul le dossier classé n° 1 par la collectivité est retenu ▪ sauf si le nombre de postes permet de retenir plusieurs dossiers de la collectivité 	
	<p>Critères d'appréciation de la valeur professionnelle prévus par les textes sur les entretiens professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Résultats professionnels et réalisation des objectifs ▪ Compétences professionnelles et techniques ▪ Qualités relationnelles ▪ Capacité d'encadrement et d'expertise 	<p>Critère réglementaire</p> <p>Examen des comptes rendus des entretiens professionnels des trois années précédant le dépôt du dossier de candidature du fonctionnaire à la promotion interne</p>
Missions actuellement assurées ou futures	<p>Correspondance entre le grade et les fonctions au regard de la définition statutaire des missions du cadre d'emplois</p> <p><u>Nature du poste occupé</u> : technicité du poste, niveau de responsabilité, nombre d'agents encadrés et/ou responsabilités particulières (ex : qualifications ; tutorat ; maître d'apprentissage ; assistant de prévention ; budget géré ; astreintes ; ...), polyvalence des missions</p>	
Implication du fonctionnaire	<p>Concours : agent admissible au concours du grade pour lequel il est proposé à la promotion interne</p> <p>Examen professionnel : agent admis à présenter les épreuves d'admission du grade pour lequel il est proposé à la promotion interne (uniquement pour Ingénieur et agent de maîtrise)</p>	<p><u>Exemples</u> :</p> <p>Cas n°1 = si l'agent est proposé à la PI de rédacteur : admissibilité au concours de rédacteur</p> <p>Cas n°2 = si l'agent est proposé à la PI d'ingénieur sans examen professionnel : admissibilité au concours d'ingénieur et/ou admis à présenter l'épreuve orale de l'examen professionnel par voie de PI d'ingénieur</p> <p>Cas n°3 = si l'agent est proposé à la PI d'agent de maîtrise sans examen professionnel : admissibilité au concours d'agent de maîtrise et/ou admis à présenter l'épreuve orale de l'examen professionnel par voie de PI d'agent de maîtrise</p>
	Préparation du concours ou de l'examen professionnel pour accéder au cadre d'emplois par promotion interne	<p><u>Exemple</u> :</p> <p>Si l'agent est proposé à la PI de rédacteur : préparation au concours de rédacteur</p>
	Courrier de l'agent démontrant sa motivation	<p><u>Sauf</u> pour la promotion interne au grade d'agent de maîtrise</p>