



# **GROUPE DE TRAVAIL THEMATIQUE ET TECHNIQUE**

## **PROMOTION INTERNE AVANCEMENT DE GRADE**



24 Mars 2015



- 1. PROMOTION INTERNE**
- 2. AVANCEMENT DE GRADE**
- 3. CALENDRIER PREVISIONNEL 2015**

## 1- PROMOTION INTERNE : ARTICLE 39 LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984

Parallèlement à la voie du concours, la PI est un mode d'accès à un cadre d'emplois, avec changement de catégorie hiérarchique.

Cette nomination est subordonnée à une inscription sur une liste d'aptitude.

Selon les statuts particuliers, la liste d'aptitude est dressée :

- après examen professionnel
- après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la « valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

Chaque statut particulier fixe des conditions d'ancienneté.

## PROMOTION INTERNE : ARTICLE 39 DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984

- Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.
- Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.
- Les recrutements par voie de PI sont limités à **1 pour 3 recrutements par d'autres voies** (mutation, concours).
- Période dérogatoire : lorsque le nombre de recrutements au titre de la PI n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la PI peut être inscrit sur la liste d'aptitude, si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

## PROMOTION INTERNE : CAS PARTICULIER DU GRADE D'AGENT DE MAÎTRISE

- Changement de cadre d'emplois - des adjoints techniques vers agents de maîtrise, même catégorie hiérarchique C.
- Pas soumis au quota de recrutement: 3 pour 1
- Règle de nomination spécifique : 1 promotion avec examen professionnel pour 2 promotions au choix: lien indispensable
- En fonction des besoins d'organisation, la PI au grade d'agent de maîtrise peut être initiée dans un calendrier particulier et déconnecté des procédures collectives

## PROMOTION INTERNE : UN DOUBLE OBJECTIF

1. Pour les collectivités :
  - Répondre aux besoins de la collectivité afin que chaque promotion corresponde à un besoin fonctionnel,
  - Gérer les effectifs, en permettant aux employeurs de compter un certain nombre de fonctionnaires expérimentés et méritants parmi les membres d'un cadre d'emplois.
  
2. Pour les agents :
  - Faciliter les évolutions de carrière, en permettant aux fonctionnaires d'accéder à des cadres d'emplois supérieurs, sans avoir à subir les épreuves des concours.
  - Exercer des missions d'un niveau de responsabilité supérieur s'inscrivant dans un parcours individuel.

« PI – CRITERES D'EVALUATION » -  
PARTAGE DES REGLES ISSUES DU GROUPE DE TRAVAIL DE 2010

3 réunions de ce groupe de travail ont permis de mettre en place des critères objectifs pour aboutir à une grille de lecture commune applicable à l'ensemble des agents pouvant prétendre à une promotion interne.

1. CRITERES LIES A LA CARRIERE :

- Ancienneté dans le cadre d'emplois, grade, date de nomination dans le grade
- Expérience professionnelle (dans même domaine et au même niveau hiérarchique)
- Mode d'accès dans le cadre d'emplois occupé (concours, PI avec obtention d'un examen professionnel, PI)

« PI – CRITERES D'EVALUATION » -  
PARTAGE DES REGLES ISSUES DU GROUPE DE TRAVAIL DE 2010

2. CRITERES LIES A L'EXERCICE DES FONCTIONS :

- Encadrement d'équipe ou technicité particulière : encadrement direct d'une équipe, encadrement de plusieurs équipes, technicité particulière (ergonome, conseiller info énergie, chef de projet ANRU...)
- Suivi des formation de professionnalisation obligatoire : au 1<sup>er</sup> emploi, suite à l'affectation dans un poste à responsabilité, tout au long de la carrière



« PI – CRITERES D'EVALUATION » -  
PARTAGE DES REGLES ISSUES DU GROUPE DE TRAVAIL DE 2010

3. EVALUATION PROSPECTIVE de l'agent portant sur

➤ ses missions actuelles :

- pour accéder à un grade relevant de la catégorie A :  
capacité d'analyse, sens de l'adaptation, encadrement et/ou  
conduite de projets transversaux, faculté d'anticipation

- pour accéder à un grade relevant de la catégorie B :  
compétence (capacité rédactionnelle, compétence technique ...),  
sens de l'initiative, capacité d'innovation, sens du relationnel

➤ son aptitude à évoluer dans un autre cadre d'emplois

1. PROMOTION INTERNE
- 2. AVANCEMENT DE GRADE**
3. CALENDRIER PREVISIONNEL 2015

## 2 - AVANCEMENT DE GRADE : PRINCIPES REGLEMENTAIRES

Evolution dans le même cadre d'emplois.

L'avancement de grade a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents :

2° soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, après une sélection par voie d'examen professionnel ;

3° soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

## AVANCEMENT DE GRADE : PRINCIPES INTERNES

Des délibérations CC et CM de 2007 ont posé le principe selon lequel le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à l'un des grades d'avancement sera déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions, pour cet avancement de grade, égal à 100% des fonctionnaires répondant aux critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle fixés par la loi.

Un groupe de travail thématique et technique sur les avancements de grade s'est réuni en avril 2012. Ce point a ensuite été inscrit à l'ordre du jour des CAP de juin 2012 à Ville et à RM.

Les critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle sont examinés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Les rapports d'avancement de grade sont donc une émanation des compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP)

## NOTE DE CADRAGE SUR LES RÈGLES REGISSANT LES AG AU SEIN DE LA VILLE DE REIMS, DE REIMS MÉTROPOLE, DU CCAS ET DE LA CAISSE DES ECOLES

- ✓ Chaque agent promouvable au sens des conditions statutaires doit obligatoirement faire l'objet d'un rapport favorable ou défavorable qui sera transmis aux secrétaires des syndicats ayant des représentants au sein de la CAP compétente.
- ✓ Pour les agents de catégorie C, tous les agents ayant un avis favorable seront promus, dans la limite des quotas prévus par les statuts particuliers de certains cadres d'emplois (adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe...).

## NOTE DE CADRAGE SUR LES RÈGLES REGISSANT LES AG AU SEIN DE LA VILLE DE REIMS, DE REIMS MÉTROPOLE, DU CCAS ET DE LA CAISSE DES ECOLES

- ✓ Afin de permettre une évaluation sur la valeur et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, il convient d'observer un délai de 2 ans :
- **Pour les agents de catégorie B** suite à une promotion interne
- **Pour les agents de catégorie A** entre 2 changements de situation (PI ou AG)
- **Pour les agents de catégories A et B stagiaires** pour un avancement de grade.

## NOTE DE CADRAGE SUR LES RÈGLES REGISSANT LES AG AU SEIN DE LA VILLE DE REIMS, DE REIMS MÉTROPOLE, DU CCAS ET DE LA CAISSE DES ECOLES

- ✓ Pour les agents du cadre d'emplois des ingénieurs remplissant la même année à la fois les conditions d'avancement à l'ancienneté sur le grade d'ingénieur principal et après réussite à un examen professionnel sur le grade d'ingénieur en chef de classe normale, l'avancement à ce 3<sup>ème</sup> grade sera possible dès lors qu'un rapport favorable émanant du DGS sur proposition du DGD/DGST en ce sens aura été établi.

## NOTE DE CADRAGE SUR LES RÈGLES REGISSANT LES AG AU SEIN DE LA VILLE DE REIMS, DE REIMS MÉTROPOLE, DU CCAS ET DE LA CAISSE DES ECOLES

- ✓ **Pour l'accès au grade de directeur territorial**, il conviendra de s'appuyer d'une part sur la manière de servir du cadre et d'autre part sur sa place dans la hiérarchie et/ou sur son niveau de responsabilités pour envisager son avancement dans ce grade.
- ✓ **Pour l'accès au grade d'ingénieur en chef**, les cadres promouvables feront l'objet d'un rapport du DGS sur proposition du DGD/DGST qui s'appuiera d'une part, sur la manière de servir, et, d'autre part, sur la place du cadre dans la hiérarchie et/ou sur son niveau de responsabilité.



## NOTE DE CADRAGE SUR LES RÈGLES REGISSANT LES AG AU SEIN DE LA VILLE DE REIMS, DE REIMS MÉTROPOLE, DU CCAS ET DE LA CAISSE DES ECOLES

- ✓ **Pour les agents de catégories C et B nouvellement recrutés**, doivent être prises en considération la date de recrutement et la période effective d'activité au sein de la collectivité. Une période courte (moins de 6 mois) ne semblant pas suffisante pour juger de la manière de servir de l'agent, il pourra être envisagé, en cas de rapport favorable, une inscription sur le tableau d'avancement avec nomination rétroactive au vu de l'évaluation professionnelle de l'année N.
- ✓ **Pour les agents nouvellement recrutés de catégorie A**, les avancements de grade seront prononcés en prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle des agents, vérifiés au moment du recrutement.

1. PROMOTION INTERNE
2. AVANCEMENT DE GRADE
- 3. CALENDRIER PREVISIONNEL 2015**

### 3 - CALENDRIER PREVISIONNEL 2015

Etapes	Date
Dialogue social - groupe thématique et technique	mardi 24 mars à 15h30
Partage de la procédure collective de PI en Comité de Direction Générale	mardi 14 avril
Diffusion des listes aux directions et DGD via les C3C	lundi 20 avril
Retour des rapports individuels et des grilles d'analyse à la DRH via les C3C avec avis et classement des DGS/DGD/DGST	lundi 18 mai
Finalisation des propositions de l'administration par le Comité de Direction Générale / Elus	Début juin
Avant la CAP : Diffusion des listes avec avis+ rapports à chaque secrétaire des syndicats représentés en CAP	lundi 8 juin
CAP Avis sur promotions internes	Ville : 30 juin à 15h RM : 2 juillet à 15H
Etablissement des listes d'aptitude après les CAP	en juillet