

Le 27 MARS 2018

Destinataires :
DIRECTEURS, DIRECTEURS ADJOINTS DE
LA VILLE DE REIMS ET DE LA
COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND
REIMS, RESPONSABLES DES C3C

**S/C DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES
ET DU DELEGUE GENERAL AUX
TERRITOIRES**

Pôle Ressources
Direction de la Vie
institutionnelle
Service
documentation

Référence :
SD-NS-2018-09

PROMOTIONS INTERNES 2018

Pôle Ressources

Direction des Ressources Humaines

Geneviève MONG – Directrice Adjointe.

La promotion interne est encadrée par l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les fonctionnaires territoriaux justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès à un cadre d'emplois supérieur.

La promotion interne est ainsi à considérer comme un mode dérogatoire de recrutement, impliquant l'accès à un niveau plus élevé dans les fonctions exercées et donc, de fait, une mobilité après inscription sur liste d'aptitude.

Cette mobilité peut avoir lieu :

- dans un autre service ou une autre direction sur un poste vacant dans le cadre d'emplois correspondant, ce qui est encouragé dans nos collectivités dans le cadre de CAP RH,
OU
- dans la direction ou le service d'origine, justifiée par une évolution des missions et responsabilités référencées dans la fiche de poste.

Ainsi, dans le cadre de la procédure de promotion interne 2018, les C3C vont vous transmettre les tableaux récapitulatifs des agents remplissant les conditions de promotion au titre :

- des conditions d'ancienneté requises dans leur cadre d'emplois,
- de la réussite à un examen professionnel, accélérateur de carrière qui sera valorisé dans les arbitrages.

Chaque agent remplissant les conditions pour une promotion au sein de votre direction doit être informé de son inscription sur le tableau susvisé, ainsi que de la rédaction ou non d'un rapport le concernant.

En effet, il vous revient de proposer à votre Directeur Général Délégué ou à votre Délégué Général aux Territoires, un ou des agents figurant dans ces tableaux récapitulatifs et dont vous estimez que la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle démontrent les capacités à évoluer dans le cadre d'emplois supérieur.

Les agents que vous souhaitez proposer devront ainsi faire l'objet d'un rapport rédigé par vos soins, en lien avec le responsable hiérarchique direct. Ce rapport est guidé par des critères prédéfinis qui apparaissent dans une grille à remplir. La Direction des Ressources Humaines complètera les données relatives aux obligations de formation ainsi que les observations constatant la réussite à un examen professionnel.

Les agents concernés par la rédaction d'un rapport devront notamment être sensibilisés à l'enjeu de mobilité et d'évolution de fonctions inhérent à la promotion interne. Si l'agent, de lui-même, ne souhaite pas être proposé cette année, vous devrez le notifier dans la colonne « observations » de la grille fournie.

Ce rapport fait l'objet d'un avis dans la colonne dédiée. Cet avis peut être favorable (F) ou très favorable (TF) et doit être systématiquement suivi d'une proposition de classement des agents, en cohérence avec le contenu du rapport transmis.

Chaque Directeur Général Délégué ou Délégué Général aux Territoires aura ensuite également la responsabilité d'effectuer un classement au sein du Pôle. La Direction Générale établira les arbitrages finalisés qui seront proposés à l'autorité territoriale.

Il est toutefois important de noter, et d'en faire part à l'agent lors de votre échange avec lui, que les possibilités de promotion sont encadrées au sein de chaque cadre d'emplois par des règles spécifiques définies sur le plan national et soumises à des quotas, dont la concrétisation locale est calculée par la Direction des Ressources Humaines.

Les possibilités de promotion dans chaque cadre d'emplois sont donc, de fait, limitées :

- d'une part, au regard des quotas disponibles pour chaque cadre d'emplois,
- d'autre part, au regard des arbitrages de l'autorité territoriale quant à l'utilisation ou non de l'intégralité des quotas disponibles, eu égard aux besoins en recrutement des collectivités dans chaque cadre d'emplois.

Enfin, je vous rappelle que les propositions de promotions issues des rapports que vous allez rédiger sont soumises à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP) compétentes.

Les fonctionnaires proposés à la promotion sont donc inscrits, après avis des CAP, sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois. La durée de validité de ces listes d'aptitude, dont la valeur est nationale, est de deux années, renouvelable deux fois à la demande de l'agent (1 fois pour une troisième année et une fois pour la quatrième année).

Une fois le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude, il peut être nommé sur le grade d'entrée de son nouveau cadre d'emplois en qualité de fonctionnaire stagiaire par voie de détachement. Cette nomination correspond donc à un recrutement sur un nouvel emploi comme exposé au début de cette note.

L'ensemble de la procédure est suivie par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les C3C que vous pouvez contacter pour toute question.

Le Directeur Général des Services,



Marc Pons de Vincent

ANNEXE :

Calendrier prévisionnel de la procédure de promotion interne 2018

CUGR-VDR-CCAS-CDE Calendrier

PROMOTION INTERNE 2018

	CUGR-Ville de Reims-CCAS-CDE
Diffusion des listes aux directions et DGD via les C3C	fin juin
Retour des rapports individuels et des grilles d'analyse à la DRH via les C3C avec avis et classement des DG/DGA	début aout
Comité de Direction Générale : Avis sur arbitrage	début septembre
Présentation de la proposition de l'administration à l'élu RH	mi-septembre
Avant la CAP : Diffusion des listes avec avis + rapports à chaque secrétaire des syndicats représentés en CAP	mi-septembre
Réunion préparatoire avec les Elus avant CAP	fin septembre
CAP Avis sur promotions internes	début octobre
Etablissement des listes d'aptitude après les CAP & diffusion des résultats aux C3C	octobre

REMARQUE: Les listes définitives doivent être transmises impérativement aux syndicats 8 jours avant la CAP