

Missions Obligatoires
Engagement & Mutualisation



Unité
Expertise RH et
dialogue social

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



WEBINAIRE
“RENDEZ-VOUS AVEC LE CDG54”

05 DECEMBRE 2024

11h – 11h-45

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

A LA UNE DE CE WEBINAIRE « Rendez-vous avec le CDG 54 »

Introduction

- ✓ **L'actu en visu**

par Elsa MARTIN, Référente territoriale

- ✓ **La promotion interne**

par Rachida KAMAL et Elisa KALCH conseillères en ressources humaines

Conclusion

Animation & fil rouge : Jean-Benoît PASQUEREAU, Référent Territorial

Chat : Angélique HOPFNER, Référente Territoriale

Missions Obligatoires

Engagement & Mutualisation



**Service
Prospection et
relations aux
collectivités**



“L’ACTU EN VISU”

Missions Facultatives

Innovation et accompagnement

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Employeurs publics, soyez vigilants face aux démarchages liés à l'OETH !

Depuis quelques mois, des employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont été démarchés par des individus prétendument commerciaux de structures du secteur protégé (entreprises adaptées et ESAT). Ces individus contactent les employeurs par téléphone pour les inciter à passer au plus vite des commandes de fournitures diverses avec des structures du secteur protégé afin de limiter leur contribution au FIPHFP. Ces personnes tiendront des propos inexacts notamment sur le montant de la contribution à verser et sur les modes de calcul de l'obligation d'emploi.

Vous risquez donc d'être victime d'une escroquerie et de devoir régler l'intégralité de votre contribution au FIPHFP.

Si vous êtes confrontés à ce type de situation, nous vous recommandons la plus grande vigilance et prendre contact par mail à l'adresse suivante : DPS-FIPHFP-Recouvrement@caissedesdepots.fr.

Conférence régionale de l'Emploi Territorial 2024

Le Centre de gestion de Meurthe & Moselle organise la prochaine conférence régionale de l'emploi territorial de l'Interrégion Grand Est, laquelle rassemble les 18 Centres de gestion des régions Grand Est-Bourgogne-Franche-Comté.

A travers cette conférence, il est proposé une déconstruction des images qui sont associées à la fonction publique territoriale en abordant les motifs qui amènent des citoyens à rejoindre le service public et en s'interrogeant sur ce qui anime et motive les agents publics au quotidien.

Il sera ainsi rappelé que l'exercice des missions de service public est strictement encadré par des principes déontologiques et que la responsabilité des gestionnaires publics peut être engagée.

**9 décembre 2024 en visioconférence
de 14h-17h15
Inscrivez-vous [ici](#)**

Journée de laïcité

Rendez-vous le
9 décembre
2024

Tous les ans, une journée de laïcité est organisée, Depuis la loi du 24 août 2021, cette journée est institutionnalisée au sein de la fonction publique.

Pour cette édition 2024, M. GILTARD, référent laïcité, interviendra dans le cadre de cette journée nationale sur le thème :
« **Réflexions pratiques sur le principe de laïcité à partir d'exemples tirés d'événements sportifs** ».

Cette intervention donnera lieu à des échanges avec les participants ; elle se déroulera en présentiel ou en distanciel au choix. Puis, le service Déontologie du Centre de gestion de Meurthe & Moselle proposera ensuite, dans ses locaux, un jeu de l'oie ludique et convivial en équipes, portant sur le thème de la laïcité.



En présentiel ou en distanciel
Inscrivez-vous [ici](#)

LES DERNIERES PUBLICATIONS

LA MINUTE RGPD

n°28 "**Le rapport d'accountability**" : les fondamentaux".

Cette deuxième minute d'une nouvelle série de minutes (2/7) porte sur les fondamentaux du rapport d'accountability.

n°29 "**Le rapport d'accountability : la transparence et l'information des personnes**". Cette troisième minute d'une série de minutes (3/7) sur le rapport d'accountability porte sur l'obligation de transparence des traitements de données et d'information des personnes.

➤ À retrouver sur votre espace RGPD



LES BULLETINS THÉMATIQUES

- **Psychologie du travail** - Bulletin d'information n°11 : "**Evolution du dispositif « Mon soutien psy »**"
- **Protection sociale complémentaire** - Bulletin thématique n°12 : "**Obligation de l'employeur public territorial - Contrat Prévoyance et Santé**"

➤ À retrouver sur la page dédiée de notre portail :

Le CDG 54 / nos publications / les bulletins d'informations thématiques - lien [ici](#)

LES ACTUALITES JURIDIQUES ET STATUTAIRES



✓ Les avancements de grade pour 2025

Etablir pour 2025 la liste des agents promouvables à l'avancement de grade (AVG). Via AGIRHE, vous pouvez lancer le calcul des AVG pour l'année 2025 afin d'obtenir la liste de vos agents promouvables,

✓ Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel est obligatoire pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent d'une durée supérieure à un an. Il concerne également les agents recrutés par un contrat de projet

✓ La réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie – Communes de moins de 3500 habitants

Instruction ministérielle du 18 octobre 2024 précisant les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et de ses décrets d'application – DGCL

Cette instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et de rappeler le respect de certaines règles statutaires.

✓ L'augmentation du SMIC au 1er novembre 2024 et indemnité différentielle

A compter du 1er novembre 2024, le montant du SMIC brut horaire sera porté à 11,88€ de l'heure, soit 1801,80€ bruts mensuels.

Conséquence : la rémunération brute mensuelle minimale de la FPT – Indice Majoré 366 – se trouve inférieure au montant du SMIC (IM 366 = 1801,74€ bruts mensuels). Les agents concernés par l'indice minimum de traitement (IM 366) bénéficieront à compter du 1er novembre 2024 d'une indemnité différentielle de 0,06 euros bruts mensuels, en application du décret n°91-769 du 2 août 1991.

✓ Report de la date de la transmission du RSU

Le RSU doit être transmis via le logiciel « données sociales » auprès du CDG54 d'ici le 31 décembre 2024 au plus tard,



Retrouvez toutes les informations sur notre portail :

- Dans le fil d'actualités
- Sur la page dédiée aux actualités juridiques et statutaires (lien [ici](#))

Missions Obligatoires

Engagement & Mutualisation



Unité
Expertise RH et
dialogue social



LA PROMOTION INTERNE 2024

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement



BILAN DE LA PROMOTION INTERNE

- 1°) Rappel du cadre légal et du contexte**
- 2°) Bilan chiffré de la promotion interne**
- 3°) Listes d'aptitude**

Unité
Expertise RH et
dialogue social

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

1°) Rappel du cadre legal et du contexte

Définition

La promotion interne correspond à un **CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS** (ne pas confondre avec l'avancement de grade) et constitue un mode de recrutement dérogatoire au concours.

Suite à la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la commission administrative paritaire n'a plus compétence pour émettre un avis sur les avancements et la promotion interne depuis le 1^{er} janvier 2021.

Désormais, des lignes directrices de gestion, soumises à l'avis du comité social territorial, doivent fixer les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions dans les grades et cadres d'emplois.



Le président du CDG est compétent pour définir les critères d'analyse des dossiers présentés au titre de la promotion interne, dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

LDG relatives à a promotion interne disponibles sur le site internet du CDG 54

Evolution du nombre de postes disponibles

Avant le 01/01/2024

- Soit en application du quota défini par les statuts particuliers (**1 nomination pour 3 recrutements**)
- Soit au titre de la clause de sauvegarde c'est-à-dire **5% de l'effectif** du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Depuis le 01/01/2024 : l'assouplissement des quotas

- Soit en application du quota défini par les statuts particuliers (**1 nomination pour 2 recrutements**)
- Soit au titre de la clause de sauvegarde c'est-à-dire **8% de l'effectif** du cadre d'emplois de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Etat des recrutements	Clause de sauvegarde	Règle dérogatoire
• 1 pour 3 devient 1 pour 2	• 5% des effectifs (avec ajout des CDI) passe à 8%	• Réduction de la durée d'attente de 4 à 2 ans

Point d'actualités : Promotion interne des secrétaires généraux de mairie

1er dispositif dérogatoire non pérenne (jusqu'au 31/12/2027) - Plan de requalification :

- Fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie
- Être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C
- Justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs (contractuel et grade initial) dans les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de – 2000 habitants

2ème dispositif dérogatoire (pérenne) - Formation promotion :

- Être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C
- Avoir suivi une formation qualifiante pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie
- Avoir validé la formation qualifiante par le biais d'un examen professionnel (épreuve orale)
- Justifier d'au moins 8 ans de service publics effectifs dans un emploi de catégorie C

Dépôt des propositions du 30/09/2024 au 28/10/2024

Instruction des dossiers du 21/10/2024 au 22/11/2024

2°) Bilan chiffré de la promotion interne

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne 2024

Catégorie A

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Attaché	11 (+5 réservés aux secrétaires généraux de mairie de catégorie A)
Conservateur de patrimoine	0
Conservateur de bibliothèques	0
Attaché de conservation du patrimoine	0
Bibliothécaire	1
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	0
Professeur d'enseignement artistique	1
Conseiller socio-éducatif	0
Directeur de police municipale	0
Conseiller des APS	0
Ingénieur	2

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne 2024

Catégorie B

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Rédacteur/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emplois)	16
Animateur/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	2
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques/ principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	1
Educateur des APS/principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	57
Technicien/principal de 2 ^{ème} classe (quota commun à l'ensemble du cadre d'emploi)	8
Chef de service de police municipale	0

Catégorie C

Accès au grade de	Nombres de postes disponibles
Agents de maitrise	-Promotion interne sans examen professionnel : pas de quota -Promotion interne avec examen professionnel : 32 (sous réserve de la nomination de l'ensemble des agents figurant sur la liste d'aptitude après promotion interne)

Le nombre de personnes reçues en entretien

GRADE	DOSSIERS REÇUS	ENTRETIENS RÉALISÉS
CATEGORIE A		
ATTACHE	35	20
BIBLIOTHECAIRE	4	3
INGENIEUR	11	4
CATEGORIE B		
REDACTEUR	67	21
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	1	0
ANIMATEUR	6	3
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	1	0
ASSISTANT DE CONSRVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	6	2
TECHNICIEN	35	12
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	3	0
CATEGORIE C		
AGENT DE MAITRISE	47	0

* Obtention de l'examen professionnel obligatoire

Meilleurs résultats par grade

GRADE	POINTS MAXI ATTRIBUES LORS DE L'INSTRUCTION	POINTS ATTRIBUES MAXI LORS DES ENTRETIENS /20	TOTAL /20
CATEGORIE A			
ATTACHE	31,91	16,5	18
BIBLIOTHECAIRE	28,11	16	17,50
INGENIEUR	39,82	18	19
CATEGORIE B			
REDACTEUR	36,71	16	16,20
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	<i>Non concerné</i>		
ANIMATEUR	15,76	14	17
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	<i>Non concerné</i>		
ASSISTANT DE CONSRVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	14,06	16	15,19
TECHNICIEN	28,32	16	17,70
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*	<i>Non concerné</i>		
CATEGORIE C			
AGENT DE MAITRISE	<i>Non concerné</i>		

Résultats par grade

GRADE	POINTS PONDERES MAXI/MINI	POINTS D'ACCESSIBILITE A L'ENTRETIEN	Nb AGENTS SELECTIONNES AUX ENTRETIEN	Nb AGENTS INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE
CATEGORIE A				
ATTACHE	31,91 / 5,43	16,13	20	11
BIBLIOTHECAIRE	28,11 / 9,23	17,33	3	1
INGENIEUR	39,82 / 4,26	12,62	4	2
CATEGORIE B				
REDACTEUR	36,71 / 1,05	12,58	21	15
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné		1
ANIMATEUR	15,76 / 9,07	14,38	3	1
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné		1
ASSISTANT DE CONSRVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	14,06 / 5,78	10,11	2	1
TECHNICIEN	28,32 / 1,47	14,40	12	6
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE*		Non concerné		2
CATEGORIE C				
AGENT DE MAITRISE		Non concerné		46

3°) Listes d'aptitude

Grade	Dates de parution
Attaché	01/10/2024
Bibliothécaire	01/10/2024
Ingénieur (au choix)	24/09/2024
Ingénieur (après examen professionnel)	09/07/2024
Rédacteur	30/09/2024
Rédacteur principal e 2 ^{ème} classe	27/06/2024
Animateur	30/09/2024
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	01/07/2024
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	24/09/2024
Technicien	24/09/2024
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	01/07/2024
Agent de maitrise	26/06/2024

Les listes d'aptitude sont disponibles sur le site du centre de gestion :

Accueil > Les actes réglementaires du CDG > Les listes d'aptitude



EXPLICATION DE LA GRILLE D'ANALYSE

1°) Vérification des conditions statutaires et du suivi des formations obligatoires

2°) Les critères d'analyse

3°) Pondérations des critères

Unité
Expertise RH et
dialogue social

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

1) Vérifications des conditions statutaires et du suivi des formations obligatoires

- En premier lieu, les services du centre de gestion instruisent les dossiers des fonctionnaires proposés au regard des conditions statutaires de promotion interne :

<u>Vérification des conditions statutaires</u>	<u>Vérification du suivi des formations obligatoires</u>
<ul style="list-style-type: none">✓ En fonction de la filière et du grade✓ Si le candidat a obtenu l'examen professionnel requis pour le grade souhaité	<p>Sous cette rubrique, ne peuvent être admises que des attestations :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ délivrées par le CNFPT✓ ET portant la mention « Formation de professionnalisation ».

- Formation « Premier emploi » :

Obligations statutaires pour les agents relevant de :

- ✓ *Catégories A et B : 5 jours dans les 2 ans à compter de la nomination*
- ✓ *Catégorie C : 3 jours dans les 2 ans à compter de la nomination*

Les nominations dans un cadre d'emplois antérieures au 01/07/2008 ne sont pas soumises à cette obligation de formation.

- Formation « professionnalisation après affectation à un poste à responsabilité » :

- ✓ *6 mois suivant l'affectation sur le poste*
- ✓ *3 jours (durée plancher) à 10 jours (durée plafond) pour les 3 catégories A, B et C*

Le fonctionnaire qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière :

Si nomination avant le 01/07/2008 :

Le fonctionnaire doit avoir suivi 2 jours de formation par période de 5 ans révolues :

- ✓ 2 jours pour la période du 01/07/2008 au 30/06/2013 ;
- ✓ + 2 jours pour la période du 01/07/2013 au 30/06/2018 ;
- ✓ + 2 jours pour la période du 01/07/2018 au 30/06/2023 ...

Si nomination à partir du 01/07/2008 (décret n°2008-512)

Le fonctionnaire doit avoir suivi la formation de professionnalisation au 1er emploi dans les 2 ans qui suivent la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire, puis déroulement de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière à raison de 2 jours par période de 5 ans à partir de l'année N+3 après la nomination stagiaire.

Par exemple :

- ✓ du 01/01/2013 au 31/12/2014 il doit suivre la formation d'intégration (article 7 du décret n°2008-512) et la formation de professionnalisation au premier emploi (article 9-1 du décret n°2008-512) ;
- ✓ du 01/01/2015 au 31/12/2019 il doit suivre 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- ✓ du 01/01/2020 au 31/12/2024 période en cours, non révolue.



Dans cet exemple l'agent ne doit avoir que 2 jours de formation professionnalisation tout au long de la carrière.



NOUVEAUTÉ 2024

Un décret 2024-907 du 8 octobre 2024 introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

Désormais, le fonctionnaire qui n'aura pas respecté ses obligations de formation, pourra les satisfaire en suivant les formations en cause après le délai prévu par le statut particulier mais toujours avant son inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne.

Ce texte lève ainsi **un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.**

À noter que les agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale ne sont pas concernés par cette nouveauté, car ils sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

2) Les critères d'analyse

Les services du centre de gestion appliquent à chaque dossier les critères issus des lignes directrices de gestion (consultables sur le site Internet du centre de gestion).

Il existe 8 critères pour analyser les dossiers:

- Critère 1 : Diversité du parcours ET mobilité
- Critère 2 : Positionnement hiérarchique ET encadrement
- Critère 3 : Nature des missions confiées
- Critère 4 : Réalisation des objectifs
- Critère 5 : Expertise
- Critère 6 : Formation
- Critère 7 : Projet professionnel
- Critère 8 : Ancienneté

❑ Critère 1 : Diversité du parcours ET mobilité

Classé sous 6 thématiques :

- ✓ **Employeurs publics** = exercice d'activités professionnelles principales dans d'autres métiers que celui détenu au moment de la proposition, soit auprès du même employeur, soit auprès d'autres employeurs publics
- ✓ **Secteur privé**
- ✓ **Activités accessoires**
- ✓ **Activités associatives**
- ✓ **Activités politiques**
- ✓ **Activités syndicales**

Chaque item est binaire et compte pour 0 point (pas d'exercice) ou 1 point (si exercice).

Ce critère comptabilise ainsi au maximum 6 points.

CONSEIL PRATIQUE !

Veiller à bien renseigner
la présentation du
fonctionnaire
+
joindre tous les
justificatifs
correspondants !

❑ Critère 2 : Positionnement hiérarchique ET encadrement

Classé sous 6 thématiques :

- ✓ **Encadrement Employeurs publics** (encadrement minimum 1 personne)
- ✓ **Encadrement Secteur privé**
- ✓ **Encadrement Activités accessoires**
- ✓ **Encadrement Activités associatives**
- ✓ **Encadrement Activités politiques**
- ✓ **Encadrement Activités syndicales**

Chaque item est binaire et compte pour 0 point (pas d'exercice) ou 1 point (exercice).

Ce critère comptabilise ainsi au maximum 6 points.

CONSEIL PRATIQUE !

Veiller à bien renseigner la
présentation du fonctionnaire

+

le rapport de l'autorité
territoriale

**NB : 1 point accordé par
thème peu importe le nb
d'agent encadré**

❑ Critère 3 : Nature des missions confiées

Identifiée sous 7 types de missions :

- ✓ **Type Missions exercées** = direction (3 points), Chef de service (2 points), Adjoint au chef de service (1 point), Chef de projet (1 point)
- ✓ **Concevoir**
- ✓ **Piloter**
- ✓ **Elaborer**
- ✓ **Diriger**
- ✓ **Coordonner**

➔ Pour chacune de ces missions, le but est d'identifier l'exercice de responsabilités de niveau plus élevé ou démontrer la capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues.

- ✓ **Responsabilités particulières** = exercice de responsabilités particulières comme par exemple, maître d'apprentissage, tutorat, responsable de chantier d'insertion...

Ce critère comptabilise ainsi au maximum **9 points** (si poste de direction).

CONSEIL PRATIQUE !

Veiller à bien nous transmettre votre fiche de poste actuelle (actualisation des compétences et missions avant dépôt du dossier)

+

Bien renseigner la présentation du fonctionnaire

+

Joindre l'arrêté de NBI en cas de responsabilités particulières telles que maître d'apprentissage

❑ Critère 4 : Réalisation des objectifs

Ce critère est apprécié à partir des objectifs évalués dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années. Il est répertorié et comptabilisé comme suit :

- ✓ **1 point par objectif identifié comme complexe : chaque objectif évalué sur les 3 derniers compte rendu d'entretien professionnel est apprécié au regard de sa complexité :**

Exemples : Concevoir une politique, une organisation / Piloter un projet / Coordonner une mission / Elaborer un document stratégique, structurant pour la collectivité / Contrôler la gestion d'une activité...

NB : le service instructeur du centre de gestion se réfère uniquement aux documents transmis dans le dossier. Si aucun objectif est indiqué dans les comptes-rendus d'évaluation ou si l'évaluation de fin d'année n'a pu être réalisé, l'agent n'aura aucun point.

- ✓ **Taux moyen de réalisation des objectifs (selon résultat de l'évaluation) ou appréciation littérale si non indiqué, partiellement atteint = 50% et atteint = 100%**

TOTAL = somme objectifs complexes (3 dernières années) X Taux moyen objectifs réalisés (3 dernières années / 3)

CONSEIL PRATIQUE !

Chaque compte-rendu d'évaluation doit préciser les objectifs évalués de l'année N.

NB : Pas d'objectif = 0 point

❑ Critère 5 : Expertise

Ce critère est apprécié à partir de l'évaluation des **compétences spécifiques** au poste figurant uniquement dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années :

- ✓ **Compétences professionnelles et techniques**
- ✓ **Compétences transversales**

Chaque compétence est classée selon 3 niveaux :

REQUIS / ATTEINT / DEPASSEMENT

- 1) Dépassement = **1 point** par compétence dont le niveau atteint dépasse le niveau requis
- 2) Non atteinte = **- 1 point** par compétence dont le niveau atteint est inférieur au niveau requis
- 3) **TOTAL = somme [Dépassée ; Non atteinte]**

Evaluation secondaire du critère :

Pour quantifier ce critère, la somme des compétences sera multipliée par « **un taux de correspondance de la fiche de poste avec le cadre d'emploi de la promotion interne** » visé.

Il correspond au rapport entre les compétences de la fiche de poste de l'agent et les compétences relevant du grade visé par la promotion interne. Plus le poste occupé par l'agent correspond à des compétences du grade visé par la promotion interne, plus le taux est élevé.

CONSEIL PRATIQUE !

Chaque compte-rendu d'évaluation doit être complété pour pouvoir identifier le niveau de compétence.

Pas d'évaluation = 0 point

❑ Critère 6 : Formation

Il s'agit des formations **autres qu'obligatoires (CNFPT ou autres organismes)** accomplies sur les 5 dernières années.

(Autres que les formations obligatoires de professionnalisation (CNFPT) suivis depuis la nomination de l'agent).

Ce critère vise à apprécier **l'effort de mise à jour et développement des compétences** et de la curiosité intellectuelle.

Il est comptabilisé comme suit :

- ✓ Nombre de jours de formations suivis sur la période considérée :
 - **1 à 6 jours = 1 point**
 - **de 6 à 12 jours = 2 points**
 - **supérieur à 12 jours = 3 points**
- ✓ Formation sur des compétences transversales (autres que les compétences purement techniques liées au métier) : **1 point par formation ET par année (peu importe le nombre de jours)**
- ✓ Préparation concours au grade de promotion visé : **(1 point)**

TOTAL = Somme (Nombre jours formation + Formation sur compétences transversales + Préparation concours)

CONSEIL PRATIQUE !

Veiller à bien fournir toutes les attestations

Ne sont pas pris en compte : les convocations ou la liste de formations suivis

❑ Critère 7 : Projet professionnel

Ce critère apprécie l'implication du fonctionnaire dans son parcours professionnel au travers de la rédaction de son projet professionnel suite à la nomination, de ses motivations à obtenir la promotion interne dans sa lettre de motivation :

- ✓ L'agent a présenté un projet professionnel dans sa lettre de motivation : 1 point
- OU**
- ✓ Si la promotion interne permet une mise en adéquation du grade avec les fonctions exercées : 1 point

TOTAL = 1 point maximum attribué si l'agent a présenté un projet professionnel

❑ Critère 8 : Ancienneté

NB : Malgré son appellation, ce critère ne prend pas en compte le nombre d'années d'expériences de l'agent. **Ce critère n'est appliqué que pour départager des dossiers ayant obtenu le même score global.**

Ce critère apprécie la dernière situation administrative de l'agent.

TOTAL = 1 point maximum si l'agent est titulaire du dernier grade de son cadre d'emplois

CONSEIL PRATIQUE !

Critère 7 : veiller à bien identifier votre projet professionnel

3) Pondérations des critères

Pour chaque dossier proposé, les critères sont pondérés dans leur résultat global pour le dossier :

DOUBLE PONDÉRATION DES CRITÈRES

1ère pondération :

- ✓ Critère 1 : Diversité 10%
- ✓ Critère 2 : Encadrement 20%
- ✓ Critère 3 : Missions 20%
- ✓ Critère 4 : Objectifs 20%
- ✓ Critère 5 : Expertise 20%
- ✓ Critère 6 : Formation 10%



2nde pondération :

Pour chaque dossier proposé, application du ratio à chaque critère :

= Total des points du critère pour l'ensemble des dossiers / Total des points de tous les critères pour l'ensemble des dossiers



-Le résultat global est converti sur une note /20 (soit 50% note finale)

+

-Classement du jury : note /20 (soit 50% note finale)

= NOTE FINALE /20

Liste des agents promus

FOIRE AUX QUESTIONS (questions tirées du chat)

Certains dossiers proposés chaque année mais sans succès bien que les notes soient honorables. Il est dommage que le retour concernant les refus soit un courrier avec une information "bateau". Serait-il possible de transmettre un état détaillé des points sur lesquels les agents doivent travailler pour avoir une chance de passer un jour ? :

Depuis la campagne de promotion interne 2024, pour chaque dossier la collectivité est destinataire d'une notification avec les points obtenus par l'agent dans chaque critère. De plus, le CDG s'engage à proposer chaque année une synthèse de la campagne permettant ainsi à chacun avec les points obtenus de se situer dans le classement réalisé des dossiers et de connaître ses points d'amélioration.

Est-ce que agirhe disposera d'un outil nous permettant de vérifier les compteurs formation des agents ?

A l'heure d'aujourd'hui, nous n'avons pas connaissance d'une telle évolution du logiciel au niveau national. La question sera portée à la connaissance du prestataire lors d'un prochain comité technique.

Si les statuts associatifs ne sont pas fournis, cela baisse-t-il la note ?

La non-transmission des statuts d'une association ne fait pas baisser la note, par contre si le service instructeur n'a aucun justificatif aucun point ne sera attribué sur cet item.

Connaissez-vous la date de parution de la liste d'aptitude des secrétaires généraux de mairie ?

La liste est en cours de rédaction et sera publiée avant la fin de l'année. L'instruction s'est terminée la semaine dernière.

Pour des formations par un autre organisme que le cnfpt, est ce que l'attestation de l'organisme compte ou faut il demander une reconversion d'attestation par le cnfpt ?

L'attestation de l'organisme suffit.

FOIRE AUX QUESTIONS (questions tirées du chat)

Certains agents ont été nommés auparavant différemment et beaucoup plus facilement, notamment à l'aube de la retraite. Pourquoi une telle différence aujourd'hui ?

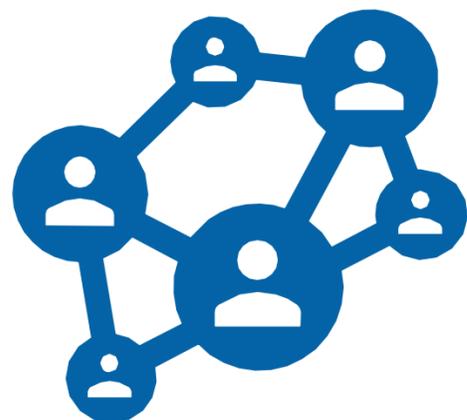
Depuis l'annulation au début des années 2000 d'une liste d'aptitude par le juge administratif (après recours d'un fonctionnaire n'y étant pas inscrit), l'évaluation des propositions à la promotion interne reposait sur les critères définis par le juge administratif. Ces critères sont l'aptitude à exercer des responsabilités de niveau plus élevé et la capacité à accomplir des tâches d'une plus grande complexité ou nécessitant des connaissances plus étendues. Ils étaient appréciés au travers de l'examen de la fiche de poste, des formations suivies, de la motivation de l'autorité territoriale, de la lettre de motivation du fonctionnaire proposé, des compte-rendu d'entretien professionnels... En catégorie A, un entretien était également prévu avec des membres de la CAP pour les fonctionnaires présélectionnés sur dossier.

La sélection des dossiers ne prenait donc pas en compte l'ancienneté.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2019-1265 du 29/11/2019, les CAP n'émettent plus d'avis pour la promotion interne. Il revient au président du CDG de fixer, dans les lignes directrices de gestion, les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix.

Le décret précise que cela recouvre les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies et les conditions particulières d'exercice. Tous ces éléments doivent attester de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipe.

Enquête de satisfaction



VOTRE AVIS COMPTE !

Dites nous ce que vous avez pensé de ce « Rendez-vous avec le CDG 54 »

Flashez le QR code ci-contre :

Ou cliquer sur le lien [ICI](#)



Retrouvez sur notre portail :

- la **démarche d'amélioration continue** engagée par le CDG 54
- le **formulaire de remarques, suggestions et réclamations**
 - Le CDG 54 / Amélioration continue (lien [ICI](#))



**Merci pour
votre attention !**