

ARRÊTÉ

ARRÊTÉ N° 2024-A-025 Révision des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne

Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault,

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion ;

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'arrêté n°2020-A-095 portant établissement des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne ;

VU l'avis des membres du Comité Social Territorial en date du 19 Janvier 2024 relatif à la révision des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne du Centre de Gestion de l'Hérault ;

VU la procédure de consultation des collectivités et établissements publics locaux comptant au moins 50 agents.

ARRETE

Article 1er : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne du CDG 34, ayant fait l'objet d'une révision, sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

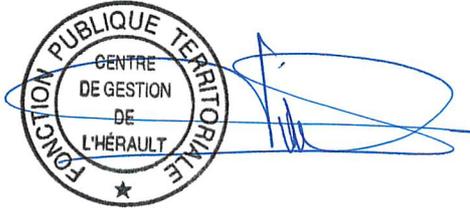
Article 2 : Les lignes directrices de gestion, qui prennent effet au 2 mai 2024 sont établies jusqu'au terme initialement prévu, soit le 31 décembre 2026 et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Article 3 : Le présent arrêté et l'annexe sont transmis à monsieur le Préfet de l'Hérault et affiché dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault (CDG 34) et sur le site internet de l'établissement.

Fait à Montpellier,

Le 24/04/2024.

Le président du CDG 34,



Philippe VIDAL

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat le 24/04/2024 et de sa publication le 24/04/2024.

Envoyé en préfecture le 24/04/2024

Reçu en préfecture le 24/04/2024

Publié le

ID : 034-283400521-20240424-2024_A_025-AR



REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE



NOTE RELATIVE A LA REVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE

Propos introductifs

- **Le contexte**

Cette note a pour objet de présenter les modalités de co-construction relative à la révision des lignes directrices de gestion du CDG 34 en matière de promotion interne.

Pour rappel réglementaire, nouvel outil de gestion pour les ressources humaines, les lignes directrices de gestion ont été créées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dans la volonté de «transformer et simplifier la gestion des ressources humaines».

- **Le contenu**

L'article 19 du décret n°2019-1265 du 29/11/2019 dispose que les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- ↳ Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- ↳ Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier :

□ « A préciser 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, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. »

« Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale. »

□ « A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Elles visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

- **Entrée en vigueur**

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les membres des commissions administratives paritaires n'ont plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitudes de la promotion interne (Article L.523-1 du CGFP). Néanmoins, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont débattues au Comité Social Territorial en présence des représentants du personnel.

Ainsi, le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territorial de l'Hérault reste compétent pour dresser les listes d'aptitudes pour les collectivités et établissements publics qui lui ont confiés cette procédure. Par conséquent, les LDG-PI seront donc communes aux collectivités et établissements publics affiliés et s'appliqueront à l'ensemble des fonctionnaires proposés.

Pour le CDG 34, le Président a arrêté les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne le 18 décembre 2020 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021. Elles ont été établies pour une durée de 6 ans au maximum. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

A ce jour, les LDG-PI du CDG 34 ont fait l'objet de trois campagnes de promotion interne. Les gestionnaires des collectivités et les représentants du personnel ont mis en évidence quelques difficultés rencontrées dans la compréhension de certains critères au moment de l'instruction des dossiers de promotion interne.

Après cet état des lieux et à la demande du Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique de l'Hérault, il a été annoncé aux organisations syndicales, le 13 Septembre 2023, que les LDG-PI feront l'objet d'une **révision** en vue de clarifier, apporter plus de transparence et mieux redéfinir les critères adoptés le 1^{er} janvier 2021.

I. METHODOLOGIE PROPOSEE :

Le CDG 34 a souhaité proposer une approche collaborative sur cette thématique, afin de recueillir les avis des collectivités et établissements affiliés avant de présenter devant les membres du CST, le projet des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne.

Les LDG permettant de dresser les listes d'aptitudes pour la promotion interne, n'étant plus intégrées au dialogue social avec un passage et une étude préalable par les CAP ; il convenait de proposer une co- construction avec les différents acteurs concernés, à savoir :

- ↳ Les organisations syndicales et les représentants de l'administration ;
- ↳ Les agents des ressources humaines et les élus des collectivités et établissements affiliés à titre volontaire et obligatoire.

Au total, **51 personnes (gestionnaires RH, DRH, DGS)** ont participé aux groupes de travail ainsi que **13 représentants du personnel (CGT, FAFPT, FO, SUD CT, CFTD, UNSA)**.

II. TEMPS D'ÉCHANGES ET CO-CONSTRUCTION :

1/ Des groupes de travail, les 16 et 17 Novembre 2023, ont été constitués de la façon suivante :

- 1 groupe pour les collectivités de moins de 10 agents ;
- 1 groupe pour les collectivités de 10 à 49 agents ;
- 1 groupe pour les collectivités de 50 agents à 349 agents ;
- 1 groupe pour les collectivités de 350 agents et plus.

La méthode de travail consistait pour les participants à un rappel des dispositions réglementaires, un échange sur les anciens critères en vigueur pour préciser les souhaits de maintien ou non, une proposition d'insertion de nouveaux critères permettant de répondre aux exigences réglementaires, une cotation et une pondération de chaque critère.

L'objectif étant de pouvoir proposer une grille de critères issue de la concertation de chaque groupe de travail.

De manière générale, les 4 groupes de travail ont mis en exergue des idées communes qui sont principalement les suivantes :

- Valoriser l'investissement des agents (concours, préparation concours) ;
- Trouver un équilibre entre les acquis et la valeur professionnelle de manière à mettre en avant les compétences ;
- Redéfinir des critères et proposer une rédaction plus lisible pour les diplômes, les formations, l'entretien professionnel, l'encadrement, l'expertise et pour finir le nombre de présentations des dossiers ;
- Prendre en considération les nouveaux profils d'agents (valoriser les agents n'ayant jamais eu de promotion interne).

Un recensement de toutes les idées de chacun des groupes a été réalisé.

2/ Réunion de travail du 22 Décembre 2023 :

A la suite d'une première réflexion menée les 16 et 17 novembre 2023 sur l'élaboration des nouveaux critères, les groupes de travail ont permis de faire émerger à la fois les difficultés rencontrées mais aussi les possibilités d'amélioration qui pouvaient être envisagées.

Aussi dans ce contexte d'échange et de dialogue social, les représentants syndicaux ainsi que les élus titulaires du Conseil d'Administration ont été conviés à une réunion le 22 Décembre 2023.

L'enjeu de cette réunion était à la fois de faire un bilan sur l'ensemble des observations faites par les différents groupes de travail mais en même temps essayer de trouver un consensus et une orientation commune pour mieux redéfinir les critères existants.

III. PLANNING DE MISE EN ŒUVRE :

La révision des lignes directrices de gestion respectera la même procédure que celle de leur création.

28/11/2023 : Un flash d'information a été envoyé aux collectivités ayant leur propre CST afin de les informer du lancement de la campagne de révision des Lignes Directrices de Gestion pour la promotion interne 2024 et prévoir par conséquent un CST exceptionnel.

19/01/2024 : Présentation du projet des lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne pour avis des membres du Comité Social Territorial du CDG 34.

15/02/2024 : Transmission du projet à chaque collectivité et établissement affilié ayant leur propre Comité Social Territorial. Délai de deux mois à compter de la date de transmission soit jusqu'au **15/04/2024** pour transmettre au président du CDG l'avis de leur Comité Social Territorial.

En l'absence de transmission de l'avis dans ce délai, le Comité Social Territorial concerné est réputé consulté.

Au plus tard le 01/05/2024, le président du CDG 34 arrêtera les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Au plus tard le 01/05/2024, les lignes directrices de gestion seront rendues accessibles aux collectivités ainsi qu'aux agents sur le site internet du CDG 34.

Les LDG relatives à la promotion interne qui seront adoptées par le Président du CDG 34 auront une durée de validité de 6 ans. Elles pourront être modifiées totalement ou partiellement selon la même procédure que celle de leur adoption.

IV. ORIENTATION :

Après ces travaux de concertation préalable, l'autorité territoriale décidera d'arrêter des grands principes de traitement :

- ♦ Maintien de l'établissement de la liste d'aptitude au regard exclusif des critères de promotion interne. Cette procédure est entièrement dématérialisée et gérée via le logiciel Agirhe.
- ♦ Calendrier de promotion interne similaire à celui pratiqué actuellement :
 - Ouverture de la campagne courant du 1^{er} trimestre ;
 - Transmission des dossiers et accusé de réception des dossiers sur une période de deux mois après l'ouverture de la campagne ;
 - A l'issue, instruction des dossiers via le logiciel Agirhe ;
 - Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CDG 34 avant le 31 décembre de l'année en cours.

2024 est une année de transition, le calendrier sera adapté en fonction de l'adoption des lignes directrices de gestion.

- ♦ Communication des résultats auprès des collectivités et établissements par la publication des listes d'aptitudes sur le site internet du CDG 34.

♦ Par ailleurs, le critère visant « à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés » sera pris en compte dans la procédure de traitement des dossiers, avec un traitement équitable et transparent des situations individuelles.

Deux actions concrètes sont appliquées pour répondre à cet objectif :

- la prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passées en congé parental,
- en cas d'égalité de points, les candidats seront départagés en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Si l'égalité persiste en raison du fait que les candidats sont du même sexe, les candidats dont le mérite est jugé égal seront départagés par l'ancienneté dans le grade (conformément à l'article 8 du décret n°2014-1526).

Un quota spécifique imposé ne saurait être appliqué pour favoriser un sexe plutôt qu'un autre. Cette position étant largement partagée par les Centres de Gestion.

♦ Répartition des postes dans les cadres d'emplois des catégories B relevant du Nouvel Espace Statutaire :

Lorsque l'accès par la voie de promotion interne est possible sur le 1^{er} et 2^{ème} grade la répartition des postes disponibles au titre de la promotion interne s'établit comme suit :

- ↳ 50 % des postes seront affectés pour l'accès au 1^{er} grade (au choix),
- ↳ 50 % des postes seront affectés pour l'accès au 2^{ème} grade (suite à examen professionnel).

Pour information, le grade de chef de service de police n'est pas concerné car il n'y a qu'une voie d'accès au cadre d'emploi.

♦ Avoir une approche distincte pour la promotion interne « d'Agent de maîtrise » n'étant pas soumise aux mêmes quotas, seules les conditions statutaires seraient vérifiées.

♦ Les dossiers transmis hors délai ne seront pas étudiés pour des raisons d'équité et respect du calendrier.

♦ Tous les critères devront être renseignés et cochés sur la fiche proposée. Tout dossier rempli de façon incomplète ou tout défaut de pièce justificative entraînera la nullité du critère concerné.

PROMOTION INTERNE CATEGORIE A ET B

Date limite de réception des dossiers par le CDG 34 : **XXXXXXXX**

Les dossiers sont à transmettre **uniquement** par **voie dématérialisée** à l'adresse suivante : promotioninterne@cdg34.fr

DOSSIER D'INSCRIPTION

Session 2024

GRADE PROPOSE :

au choix

avec examen professionnel

* Si l'agent est proposé sur les deux voies d'accès, merci de cocher les deux cases (faire un seul dossier par grade)

COLLECTIVITE :

PERSONNE REFERENTE DU DOSSIER :

TELEPHONE :

COURRIEL :

NOM ET PRENOM DE L'AGENT :

DATE DE NAISSANCE :

CONDITIONS STATUTAIRES

2 jours de formation de professionnalisation du CNFPT (joindre les attestations de formation durant la période du **01/01/2019 au 31/12/2023**) ou **une dispense délivrée par le CNFPT**.

Formation continue pour la filière Police Municipale (L.412-54 du code des communes repris dans l'article L.511-6 du code de la sécurité intérieure) :

↳ **Chef de service de police** : une formation de 10 jours minimum par période de trois ans

↳ **Agent de police municipale** : une formation de 10 jours minimum par période de cinq ans

NB : les services effectifs :

Les services accomplis en qualité d'agent contractuel de droit public ainsi que ceux effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public, sont pris en compte comme services publics effectifs uniquement pour les cadres d'emplois des rédacteurs, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêt CE n° 363482 du 1^{er} octobre 2014).

Les conditions statutaires doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (article 21 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013)

CRITÈRES	BARÈME	JUSTIFICATIFS	NOMBRE DE POINTS	CADRE RÉSERVÉ CDG 34
<p>LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE</p> <p>COCHER LES CASES CORRESPONDANTES</p>	SUR 110 points	JUSTIFICATIFS À FOURNIR ET UNIQUEMENT CEUX-CI DANS L'ORDRE SUIVANT	À COMPLETER PAR VOS SOINS	JUSTIFICATIFS RÉSERVÉ CDG 34
<p>Ancienneté de service :</p> <p>(toutes Fonctions Publiques confondues et tout statut confondu, prise en compte des périodes de congé parental)</p> <p><i>1 point par an dans la limite de 25 points</i></p>	25	<u>État des services (modèle à compléter)</u>		
<p>Ancienneté dans le cadre d'emplois actuel :</p> <p><i>Particularité pour la promotion interne de technicien et technicien principal de 2^{ème} classe, prise en compte de l'ancienneté dans les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques.</i></p> <p><i>1 point par an dans la limite de 20 points</i></p>	20	<u>Premier arrêté de nomination dans le cadre d'emplois actuel de la catégorie</u>		
<p>Ancienneté hors fonction publique et tout type de contrat privé :</p> <p>salarié, libéral, contrat PEC ...</p> <p><i>1 point par an dans la limite de 10 points</i></p> <p> ne pas transmettre de bulletins de salaire, de relevés CRAM ou de contrat de travail</p>	10	<u>Etat déclaratif à compléter par vos soins et à signer</u>		
<p>Le diplôme ou VAE acquis :</p> <p><input type="checkbox"/> Niveau 7 (MASTER et plus...) : <i>15 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Niveau 6 (LICENCE, MAITRISE) : <i>12 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG) : <i>9 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Niveau 4 (BAC) : <i>6 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Niveau 3 (CAP, BEP) : <i>3 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Autre diplôme (brevet des collèges) : <i>1 point</i></p> <p><input type="checkbox"/> Pas de diplôme : <i>0 point</i></p> <p> Les diplômes universitaires ne seront pris en compte seulement s'il y a un niveau d'homologation inscrit sur le document.</p>	15	<u>Diplôme le plus élevé (pas de cumul possible)</u> <u>(en cas de diplôme spécifique, justifier le niveau de l'homologation)</u>		
<p>Les formations sur une période de référence de 15 ans</p> <p>Toutes les formations faites dans un cadre professionnel CNFPT et hors CNFPT sont prises en compte, y compris la préparation concours. <i>(la formation d'intégration étant obligatoire est exclue du critère).</i></p> <p><input type="checkbox"/> De 2 à 4 : <i>5 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> De 4,5 à 10 jours : <i>10 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> De 10,5 jours et plus : <i>15 points</i></p> <p> Décompte des jours :</p> <p><i>3 h 00 ou 4 h 00 = 0,5 jour</i> <i>5 h 00, 6 h 00 ou plus = 1 journée</i></p>	15	<u>Période de référence de 15 ans soit du 01/01/2009 au 31/12/2023)</u> <u>Joindre les attestations de formation</u>		

<p>Concours et examens professionnels :</p> <p>1/ Concours obtenu :</p> <p><input type="checkbox"/> un concours de catégorie C : <i>10 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> un concours de catégorie A ou B : <i>15 points</i></p> <p>2/ Examen professionnel obtenu :</p> <p><input type="checkbox"/> un examen professionnel de catégorie C : <i>5 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> un examen professionnel de catégorie A ou B : <i>10 points</i></p> <p>3/ Bonus :</p> <p><input type="checkbox"/> un concours ou un examen professionnel supplémentaire : <i>1 point</i></p> <p>4/ <input type="checkbox"/> Admissibilité à un concours de catégorie A ou B : <i>5 points</i></p> <p> <u>Critères cumulables dans la limite de 25 points.</u></p>	<p>25</p>	<p><u>Copie du concours ou de l'examen professionnel ou un arrêté permettant d'en justifier l'obtention</u></p> <p><u>Justificatif de l'admissibilité (attestation)</u></p>		
---	------------------	---	--	--

CRITÈRES	BARÈME	JUSTIFICATIFS	NOMBRE DE POINTS	CADRE RÉSERVÉ CDG 34
LA VALEUR DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE COCHER LES CASES CORRESPONDANTES	SUR 96 points	JUSTIFICATIFS À FOURNIR ET UNIQUEMENT CEUX-CI DANS L'ORDRE SUIVANT	À COMPLÉTER PAR VOS SOINS	JUSTIFICATIFS RÉSERVÉ CDG 34
Compte rendu de l'entretien professionnel : <input type="checkbox"/> <u>Très satisfaisant</u> : 30 points (tous les objectifs sont atteints) <input type="checkbox"/> <u>Satisfaisant</u> : 20 points (la majorité des objectifs sont atteints)	30	<u>Le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel pour l'année 2023</u>		
Encadrement : Fonctions d'encadrement : <input type="checkbox"/> OUI : 10 points <input type="checkbox"/> NON : 0 points Ou Capacité à encadrer : <input type="checkbox"/> OUI : 5 points <input type="checkbox"/> NON : 0 points Nombre d'agents hiérarchiquement encadrés : <input type="checkbox"/> De 1 à 5 agents : 2 points <input type="checkbox"/> 5 et plus : 10 points	20	<u>Fiche de poste de l'agent détaillant le niveau d'encadrement exercé sur le poste occupé</u>		
Expertise : <input type="checkbox"/> Notion : 5 points <input type="checkbox"/> Connaissance plus approfondie : 10 points <input type="checkbox"/> Maîtrise : 15 points	15	<u>Fiche de poste de l'agent détaillant le niveau d'expertise détenu par l'agent sur le poste occupé</u>		
* Engagement citoyen : <input type="checkbox"/> Sur la base des activités éligibles à l'alimentation du Compte Engagement Citoyen <input type="checkbox"/> Aucun	1	<u>Justificatif en référence à l'article D5151-14 – Code du travail</u>		
Le classement dans l'ordre de priorité : <input type="checkbox"/> 1 ^{er} ou seul agent proposé : 15 points <input type="checkbox"/> 2 ^{ème} : 10 points <input type="checkbox"/> 3 ^{ème} : 5 points <input type="checkbox"/> Au-delà : 0 point <input type="checkbox"/> Pas d'ordre : 0 point  <u>Préciser le classement en cas de transmission de plusieurs dossiers pour une même promotion interne.</u>	15	<u>Choix de l'autorité territoriale</u>		

<p>Présentation du dossier à la promotion interne :</p> <p><input type="checkbox"/> Dossier ayant fait l'objet d'une présentation à la promotion interne sur le grade concerné : <i>5 points</i></p> <p><input type="checkbox"/> Prise en compte de l'absence de nomination par voie de promotion interne sur l'ensemble de la carrière : <i>5 points</i></p> <p> Critères cumulables dans la limite de 10 points.</p>	10	Tout justificatif et attestation sur l'honneur de l'autorité territoriale		
<p>Mobilité :</p> <p><input type="checkbox"/> Mutation ou nomination par voie de détachement/intégration au sein d'une ou plusieurs collectivités ou autre fonction publique : <i>5 points</i></p>	5	Arrêté de mutation, de détachement ou d'intégration		
TOTAL	206			



Tous les critères doivent être renseignés et cochés.

En l'absence des pièces susvisées, aucun point ne sera attribué aux rubriques correspondantes.

Tout défaut de pièces justificatives entraînera la nullité du critère concerné.

Les dossiers transmis hors délai ne seront pas étudiés.



<p>Fait à :</p> <p>Le :</p>	<p>Fait à :</p> <p>Le :</p>
<p>Signature de l'autorité territoriale :</p>	<p>Signature de l'agent :</p>

***Le critère concernant l'engagement citoyen reprend les conditions du D5151-14 du Code du travail :**

	Engagement citoyen	Durée d'activités	Période prise en compte	Conditions spécifiques
1	le service civique	6 mois continus	Année civile écoulée et sur l'année précédente	
2	la réserve militaire opérationnelle	90 jours	Année civile écoulée	
3	la réserve citoyenne de défense et de sécurité	5 ans d'engagement continu	Au terme d'une durée continue de cinq ans d'engagement	
4	la réserve communale de sécurité civile	5 ans d'engagement	Au vu du contrat d'engagement signé par le réserviste	
5	la réserve sanitaire, une durée d'emploi de trente jours	30 jours de durée d'emploi de	Année civile écoulée	
6	l'activité de maître d'apprentissage, une durée de six mois	6 mois	Année civile écoulée et sur l'année précédente	quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés
7	les activités de bénévolat associatif, une durée de 200 heures	200 heures	Année civile écoulée	dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association
8	la réserve citoyenne de l'éducation nationale	1 an d'engagement	Année civile écoulée et sur l'année précédente	Au moins vingt-cinq interventions
9	l'activité de sapeur-pompier volontaire	Signature d'un engagement de 5 ans	Au vu de la signature de l'engagement du sapeur-pompier volontaire	
10	les réservistes de la réserve civile de la police nationale mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 411-7 du code de la sécurité intérieure	3 ans continus d'engagement	Au terme d'une durée continue de trois ans d'engagement ayant donné lieu respectivement à soixante-quinze vacations par an et à la réalisation de trois cent cinquante heures par an	75 vacations par an
11	la réserve citoyenne de la police nationale	3 ans continus d'engagement	Au terme d'une durée continue de trois ans d'engagement ayant donné lieu respectivement à soixante-quinze vacations par an et à la réalisation de trois cent cinquante heures par an	350 heures par an
12	la réserve civique et ses réserves thématiques à l'exception de celles mentionnées aux 3°, 4°, 8° et au 11°	Au moins 200 heures	Année civile écoulée	Dans un ou plusieurs organismes d'accueil, dont au moins 100 heures dans le même organisme ^{4.1}

PROMOTION INTERNE AGENT DE MAÎTRISE

Date limite de réception des dossiers par le CDG 34 : **xxxxxxx**

Les dossiers sont à transmettre **uniquement** par **voie dématérialisée** à l'adresse suivante : promotioninterne@cdg34.fr

DOSSIER D'INSCRIPTION Session 2024

GRADE PROPOSE : AGENT DE MAÎTRISE

au choix

avec examen professionnel

COLLECTIVITE :

PERSONNE REFERENTE DU DOSSIER :

TELEPHONE :

COURRIEL :

NOM ET PRENOM DE L'AGENT :

DATE DE NAISSANCE :

CONDITIONS STATUTAIRES

- 2 jours de formation de professionnalisation du CNFPT (joindre les attestations de formation durant la période du 01/01/2019 au 31/12/2023) ou une dispense délivrée par le CNFPT
- Ancienneté requise (selon l'article 6 du décret n°88-547 du 6 mai 1988) – *Joindre le premier arrêté de nomination stagiaire*
- Attestation de réussite à l'examen professionnel pour les agents ne remplissant pas les conditions pour l'avancement au choix

⚠ Les conditions statutaires doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (article 21 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013)

Les dossiers transmis hors délai ne seront pas étudiés. ⚠

Fait à :

Le :

Signature de l'autorité territoriale :

Fait à :

Le :

Signature de l'agent :

PROMOTION INTERNE 2024

RAPPEL DES PIÈCES A JOINDRE AU DOSSIER

Date limite de réception des dossiers par le CDG 34 : xxxxxxxx

Afin de faciliter la consultation et l'instruction des dossiers, il vous est demandé de suivre la présentation suivante :

1. *Attestation de 2 jours de formation de professionnalisation (formation CNFPT) ou la dispense ;*
2. *Formulaire de saisine dûment rempli signé par l'autorité territoriale et l'agent ;*
3. *État des services complété et signé (uniquement état proposé par le CDG 34) ;*
4. *Premier arrêté de nomination dans le cadre d'emplois de la catégorie actuelle ;*
5. *État déclaratif des services privés à compléter ;*
6. *Diplôme le plus élevé et son niveau d'homologation ;*
7. *Les attestations de formation ;*
8. *Copie du concours ou de l'examen professionnel (ou un arrêté permettant d'en justifier de l'obtention) ;*
9. *Justificatif de l'admissibilité ou du suivi de la préparation au concours ou examen professionnel sur le grade sollicité ;*
10. *Compte rendu de l'entretien professionnel de l'année N-1 ;*
11. *Fiche de poste détaillant le cas échéant le niveau d'encadrement et/ou le niveau d'expertise ;*
12. *Justificatifs relatifs à l'engagement citoyen ;*
13. *Justificatif pour les dossiers ayant fait l'objet d'une présentation de dossier à la promotion interne et une attestation sur l'honneur pour n'avoir bénéficié d'aucune nomination par la voie de la promotion interne sur l'ensemble de la carrière.*

 **En l'absence des pièces susvisées, aucun point ne sera attribué aux rubriques correspondantes.**

Tout défaut de pièces justificatives entraînera la nullité du critère concerné.

Les dossiers transmis hors délai ne seront pas étudiés



ENVOI DES DOSSIERS DEMATERIALISE
UNIQUEMENT

Les dossiers sont à transmettre uniquement par **voie dématérialisée** (***courrier postal non accepté***) à l'adresse suivante : promotioninterne@cdg34.fr

EN CAS DE TRANSMISSION PAR FILEZ VEUILLEZ DEPOSER SUR LA
PLATEFORME LE OU LES DOSSIERS PUIS :



- ❶ cliquer sur « envoyer »
- ❷ cliquer sur « partager » 
- ❸ saisir promotioninterne@cdg34.fr