



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

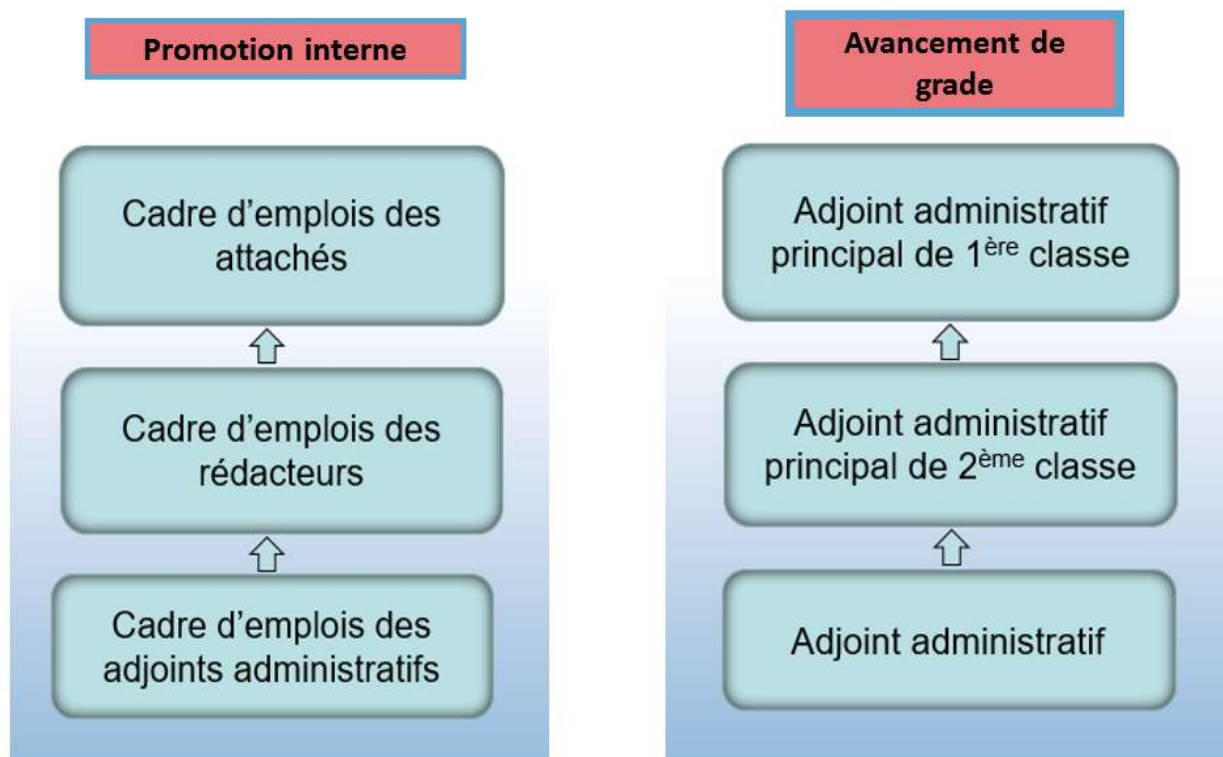
Révision des Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne

2^e édition des
rencontres territoriales

Définition de la promotion interne

- Un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours.
- Tous les fonctionnaires territoriaux titulaires peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude, quelle que soit leur position statutaire, quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions pour les fonctionnaires en position d'activité.
- Permet au fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur, le plus souvent d'une catégorie hiérarchique supérieure (différent de l'avancement de grade qui se déroule au sein du même cadre d'emplois).

Différence entre une promotion interne et un avancement de grade



Les différentes voix d'accès

Accessible selon l'une des deux modalités suivantes :

- Au choix, sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience,
 - Par voie de l'examen professionnel.
- ➔ Sous réserve que toutes les conditions statutaires soient réunies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (*article 21 décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013*)

Conditions Réglementaires spécifiques à l'agent

- Depuis le 1^{er} juillet 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation.
- L'agent doit avoir effectué 2 jours de formation de professionnalisation auprès du CNFPT au cours des cinq dernières années ou à défaut demander une validation par celui-ci d'une formation organisée par un autre organisme (appelée dispense)
- L'inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (appréciation au 1^{er} janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude)
- Ces dispositions ne concernent pas la filière Police municipale. Les agents issus de cette filière sont astreints à accomplir une formation continue obligatoire (3 ans pour les catégories A et B et 5 ans pour la catégorie C).

La procédure applicable pour les collectivités

- Déterminer en interne les fonctionnaires titulaires pouvant bénéficier d'une promotion interne au regard des conditions réglementaires exigibles et des critères relatifs aux Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne.

Les Lignes Directrices de Gestion : de nouvelles modalités

A partir du 1er janvier 2021 :

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue retirer la compétence des membres de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne en lui substituant la notion de lignes directrices de gestion qui devront notamment fixer des orientations générales en matières de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Désormais, les décisions de promotion interne des agents devront être prises en application des lignes directrices de gestion établies par le centre de gestion après avis des membres du CST.
- Ainsi, les membres de la CAP n'auront plus à donner leur avis sur le projet de liste d'aptitude de la promotion interne.
- Pour autant, le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault restera compétent pour dresser les listes d'aptitudes pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Limites et enjeux des LDG-PI

- A ce jour, les Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne du CDG 34 ont fait l'objet de trois années d'expérience.
- Les gestionnaires et les DRH des collectivités, les élus et les représentants du personnel ont mis en évidence des difficultés rencontrées dans la compréhension de certains critères au moment de l'instruction des dossiers de promotion interne.
- Par conséquent, après cet état des lieux et à la demande du Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique de l'Hérault, les LDG-PI ont fait l'objet d'une révision pour apporter plus de transparence, clarifier et mieux redéfinir les critères qui ont été adoptés le 1^{er} janvier 2021.

Méthodologie proposée

- Le CDG 34 a souhaité proposer une approche collaborative, 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 ; le choix a été de proposer une co- construction avec les différents acteurs concernés, à savoir :
 - ↳ Les organisations syndicales et les représentants de l'administration ;
 - ↳ Les gestionnaires 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, CFDT, UNSA*). Des élus étaient également présents.

Temps d'échange et co-construction

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.

Idées communes – groupes 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.

Réunion de travail du 22/12/2023

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 d'essayer de trouver un consensus et une orientation commune pour mieux redéfinir les critères existants.

Planning de la mise en œuvre

- Le 19 Janvier 2024, les membres du Comité Social Territorial ont examiné le projet validé par le Président du CDG34. Ce projet a fait l'objet d'un vote. Les membres du collège employeur ont émis un avis favorable à l'unanimité et les représentants du personnel ont émis un avis défavorable à la majorité (3 abstentions et 5 contre).
- Parallèlement, ce projet a été également transmis aux collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents, qui disposaient d'un délai de deux mois à compter du 15 Février 2024 pour transmettre au Président du CDG34 l'avis de leur propre instance de dialogue social.
- A ce jour, sur un échantillonnage de 76 Comités Sociaux Territoriaux locaux, **27 collectivités ayant leur propre CST nous ont fait part des avis rendus et des observations émises en séance.**
 - ❖ **19 CST locaux ont émis, par collège, un avis favorable à l'unanimité,**
 - ❖ **8 CST locaux ont rendu un avis défavorable émis par les représentants du personnel.**
 - ❖ **En l'absence de transmission d'avis dans le délai imparti des deux mois, réglementairement nous pouvons considérer que les 49 Comités Sociaux Territoriaux restants sont réputés avoir été consultés et favorables (article 16 du décret n°2019-1265 du 29/11/2019).**
- A l'issue, le Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault a arrêté les nouvelles Lignes Directrices de Gestion en matière de Promotion Interne.
- Lancement de la campagne de promotion interne du 13 Mai au 13 Juillet 2024.

Apports des nouveaux formulaires 2024

❖ Formulaire A et B :

- Présentation allégée du formulaire A et B
- Les acquis de l'expérience professionnelle sont sur 110 points (100 points en 2023)
- La valeur professionnelle est de 96 points (80 points en 2023)

Les acquis de l'expérience professionnelle :

- ↳ Aucune modification concernant le critère « **ancienneté de service** »,
- ↳ Augmentation de 5 points pour le critère de « **l'ancienneté dans le cadre d'emplois d'actuel** »,
- ↳ Aucune modification concernant le critère « **ancienneté hors fonction publique** »,
- ↳ Nouvelle rédaction du critère relatif au « **diplôme** » et à la « **formation** » (nombre de points inchangé),
- ↳ Augmentation de 5 points et nouvelle rédaction pour le critère relatif au « **concours** ».

Apports des nouveaux formulaires 2024

La valeur professionnelle :

- ↳ Nouvelle rédaction du critère relatif au « **compte rendu de l'entretien professionnel** » (*nombre de points inchangé*),
- ↳ Augmentation de 5 points et reformulation du critère « **encadrement** »,
- ↳ Le critère relatif à « **l'expertise** » est rédigé différemment (*nombre de points inchangé*),
- ↳ Diminution de 4 points pour « **l'engagement citoyen** »,
- ↳ Le « **classement dans l'ordre de priorité** » a été augmenté de 10 points avec une nouvelle formulation.
- ↳ Nouvelle rédaction pour le critère « **présentation du dossier à la promotion interne** » (*nombre de points inchangé*),
- ↳ Ajout d'un nouveau critère lié à « **la mobilité** ».

Apports des nouveaux formulaires 2024

❖ Formulaire catégorie C :

- Présentation allégée du formulaire catégorie C
- Pour les agents de maîtrise, la notion de critère liée à l'entretien professionnel a été supprimée considérant que pour la 1^{ère} voie d'accès (agent de maîtrise sans examen) il n'y a pas de quota.

Actualités statutaires



HÉRAULT

2^e édition des rencontres territoriales

Juin 2024

Assouplissement des règles de la promotion interne

Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 a modifié et a assoupli les règles de calcul permettant de déterminer le nombre de postes disponibles au titre de la promotion interne :

↳ Passage d'un quota de 1 pour 3 à 1 pour 2 :

Le quota est ainsi calculé à raison d'une nomination possible au titre de la promotion interne pour deux recrutements, au lieu d'une pour trois.

La règle des quotas prévue par le statut particulier **inclus** dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), **le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP** (ancien article 38 de la loi du 26 janvier 1984 travailleur en situation de handicap).

↳ Passage de 5 % à 8 % des effectifs :

La clause de sauvegarde applique la nouvelle proportion de 1 pour 2 à 8 % des effectifs des agents contractuels en CDI et des fonctionnaires au lieu de 5 % des effectifs des fonctionnaires du cadre d'emplois considéré.

Les nouvelles dispositions intègrent les effectifs des agents contractuels en CDI dans le calcul des effectifs.

Assouplissement des règles de la promotion interne

↳ Dérogation à la règle des quotas de 4 ans à 2 ans :

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période de 2 ans (au lieu de 4 ans jusqu'à présent) mais qu'au moins 1 recrutement dans le cadre d'emplois est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Revalorisation du statut des secrétaires de Mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 vise à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Elle prévoit deux mesures suivantes :

↳ l'inscription de l'emploi requalifié de « secrétaire **général** de mairie » dans le code général de la fonction publique (CGFP) **dès le 1er janvier 2024**.

↳ **à compter du 1er janvier 2028**, les fonctions de secrétaire de mairie devront être exercées, a minima, par un agent de **catégorie B** (*communes de moins de 2000 habitants*) ou un agent de **catégorie A** (*communes de 2000 habitants et plus*) conformément à l'article 1er de la loi.

Pour rendre effective la consécration à terme des fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants comme un emploi de catégorie B au moins, la loi prévoit l'instauration à titre temporaire d'un « dispositif de requalification » et la création pérenne d'une nouvelle voie de « promotion-formation » :

➔ Dispositif temporaire de requalification des secrétaires de mairie actuellement catégorie C (article 2 de la loi) :

La promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie B sera accessible **sans quota** pour les agents remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs principaux) ;
- remplir une **condition minimale d'ancienneté dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie**, qui sera déterminée par décret.

Revalorisation du statut des secrétaires de Mairie

Nouvelle voie de promotion interne après une formation qualifiante (article 3 de la loi) :

➔ L'objectif poursuivi est l'ouverture pérenne d'une voie de promotion interne en catégorie B sans quota au bénéfice des fonctionnaires de catégorie C ayant validé une formation qualifiante en vue de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

A la différence du dispositif temporaire de requalification réservé aux seuls agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, la nouvelle voie de « promotion-formation » sera ouverte à tout agent de catégorie C, quels que soient sa filière et son métier, souhaitant devenir secrétaire de mairie.

Néanmoins, au vue de toutes ces dispositions, des décrets d'application sont attendus pour préciser les différentes modalités d'organisation de ces nouvelles promotions.

Revalorisation du statut des secrétaires de Mairie

❑ Quatre textes ont été soumis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 29 Mai 2024:

- un projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie,
- un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie,
- un projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- un projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Ces quatre textes ont reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

❑ Ces quatre textes ont été représentés par la DGCL le 19 juin 2024 :

Les deux premiers textes ont obtenu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT et les deux derniers textes ont eu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Formation obligatoire et promotion interne

Une des conditions pour être inscrit à la promotion interne est d'être à jour de ses obligations de formations pour les périodes révolues.

Le CSFPT s'est réuni le 24 Avril 2024 sur le projet de décret modifiant le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Ce décret a pour objet d'introduire un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

**Ce texte a fait l'objet d'un avis favorable de la part des membres du CSFPT
(décret d'application en attente de parution).**



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

Merci !

2^e édition des
rencontres territoriales à Lodève

