



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021 A 2026

Après avis favorable du Comité technique en date du 19 octobre 2020

### Concernant les lignes directrices propres à la promotion interne.

#### 1/ Examen professionnel ou concours :

**10 points** seront attribués aux agents lauréats de l'examen professionnel, si une voie d'accès y fait référence.

**10 points** aux agents lauréats du concours donnant accès au grade sans nomination.

**5 points** au titre des efforts entrepris par l'agent pour se présenter au concours donnant accès au grade sans succès.

#### 2/ Valorisation des acquis et de l'expérience :

**15 points maximum** seront attribués au vu de l'expérience professionnelle

2.1 L'ancienneté dans le cadre d'emplois inférieur permettant l'accès au grade postulé : 1 point par an seront attribués sur 15 ans maximum (stagiaire, titulaire) déduction faite des périodes d'interruptions d'activité (disponibilité, congé parental).

2.2 L'ancienneté dans une activité valorisante pour le grade postulé : (notamment : assistant de prévention, SST, CT, CAP, CHSCT, COS, CNAS, membre d'association, activité dans le secteur privé, activité dans le secteur public...) 1 point par année seront attribués sur 15 ans maximum déduction faite des périodes d'interruptions d'activité.

*Le total des points obtenus au titre des 2.1 et 2.2 ne peut dépasser 15.*

2.3 Attribution de 1.5 points supplémentaires pour les agents au dernier échelon du grade inférieur permettant l'accès au grade postulé, dans la limite de 5 points.

#### 3/ Valeur professionnelle :

**10 points maximum** seront attribués aux agents proposés pour lesquels l'autorité d'emploi aura acté de la valeur professionnelle de ceux-ci.

Au regard de :

3.1- l'implication professionnelle 2.5 points

3.2- la compétence professionnelle 2.5 points

3.3- les qualités relationnelles mise en œuvre avec et ou les élus, la hiérarchie 2.5 points

3.4- la qualité managériale vis-à-vis du ou des N-1 2.5 points

3.5- expertise professionnelle 2.5 points

*Le total des points obtenus au titre des 3.1 à 3.5 ne peut dépasser 10.*

**4/ Poste occupé par l'agent : 30 points maxi** pourront être attribués au vu de l'emploi occupé par l'agent et tel que présenté par l'autorité d'emploi, il sera tenu compte :

**4.1 Responsabilité ou et Expertise ou et Technicité particulière** liée(s) au poste : 30 points maxi

Secrétaire de mairie de 1000 à 2000 habitants	PI <sup>(1)</sup> en A	30 points
Exercice des fonctions de direction, de responsabilité de service dans une collectivité territoriale ou un établissement public. (Dont l'emploi de DGS est classé +10.000 HABTS)	PI en A	30 points
Secrétaire de mairie de moins de 1000 habitants	PI en B	30 points
Exercice des fonctions de direction, de responsabilité de service dans une collectivité territoriale ou un établissement public. (Dont l'emploi de DGS est classé +5.000 HABTS)	PI en B	30 points
Exercice de fonctions d'expertise et ou haute technicité	PI en A et B	30 points maxi

(1) PI : Promotion interne

**4.2 Encadrement**

- Encadrement d'au moins 1 agent	2	points
- Encadrement sommital <sup>(2)</sup> de 2 à 5 agents	3	points
- Encadrement sommital de 6 à 10 agents	4	points
- Encadrement sommital de + de 10 agents	5	points

((2) Sommital : s'entend comme englobant les agents, le cas échéant, encadrés par le N-1 et suivants de l'agent etc...)

*Le total des points obtenus au titre des 4.1 et 4.2 ne peut, les deux cumulés, dépasser 30.*

**5/ Stages ou formation : 5 points maxi**

Pour tout stage ou formation en adéquation avec les missions du grade postulé : 1 point pour 5 jours révolus dans la limite de 3 points.

Formation initiale

PI en A

Agent titulaire d'un diplôme supérieur au niveau III 2 points

Agent titulaire d'un diplôme de niveau III 1 point

PI en B

Agent titulaire d'un diplôme supérieur au niveau IV 2 points

Agent titulaire d'un diplôme de niveau IV 1 point

**6/ Promotion interne antérieure : 10 points** seront attribués aux agents n'ayant jusqu'alors jamais bénéficié d'une promotion interne.

**7/ Egalité Femme/Homme**

Plutôt que d'appliquer une stricte parité, il est envisagé un dispositif permettant une promotion équitable des agents femmes ou hommes.

L'application d'une stricte parité, au regard de la très grande féminisation de certains grades conduirait à interdire toute nouvelle promotion aux femmes et inversement. Par ailleurs l'appartenance à un sexe ne peut justifier à elle seule le mérite.

Aussi le dispositif suivant est-il envisagé :

Pour tous les agents totalisant un nombre de points égal à au moins 70% de la moyenne des 10 premières notes obtenues <sup>(3)</sup>, il sera, dans la limite du nombre total de nomination possibles, fait une attribution des places pour moitié à chacun des deux sexes, le surnuméraire possible résultant d'un nombre impair d'inscriptions possibles étant attribué à l'agent du sexe féminin ou masculin, restant non nommé, totalisant le plus de points.

S'il s'avère que 100% des nominations ne pouvaient être réalisées au titre de cette première répartition le nombre de postes restant le sera au titre du seul nombre de points obtenus par chaque dossier proposé et ce indifféremment du sexe de l'agent, avec priorité à l'âge en cas d'exæquo.

(3) si moins de 10 agents sont proposés, la moyenne servant de référence sera celle de la totalité des notes.