

PORTANT ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le Président de la Communauté d'Agglomération Montélimar-Agglomération,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 33-5,

Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'arrêté n°A2021_24 en date du 08 avril 2021, instituant les lignes directrices de gestion concernant la promotion interne des agents des collectivités et établissements affiliés auprès du Centre de Gestion de la Drôme,

Vu les réunions de concertation avec les organisations syndicales, des 05 et 15 mars 2021,

Vu la réunion préparatoire au Comité technique, du 26 mars 2021,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 09 avril 2021 relatif au projet de lignes directrices de gestion de Montélimar-Agglomération, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,

Considérant que, suite à l'introduction du nouvel article 33-5 précité dans la loi n° 84-53 par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, les autorités territoriales sont amenées à établir des lignes directrices de gestion,

Considérant que ces lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de Montélimar-Agglomération,

Considérant que, pour les collectivités territoriales affiliées au Centre de gestion, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le Président du Centre de Gestion,

Considérant qu'il appartient à l'autorité territoriale de proposer les dossiers des agents pour le processus de promotion interne, les critères internes de la collectivité permettant la sélection des dossiers de promotion interne à transmettre au centre de gestion seront précisés dans les lignes directrices de gestion de Montélimar-Agglomération,

Considérant que les lignes directrices de gestion peuvent être prises pour une durée de six (06) ans maximum et sont modifiables en tout ou partie durant cette période, par la prise d'un nouvel arrêté, et après avis du Comité technique,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont communiquées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen à l'ensemble des agents de Montélimar-Agglomération, et qu'elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, avancements, nominations) prises à compter du 1^{er} juin 2021,

ARRETE

ARTICLE 1 : Les lignes directrices de gestion de Montélimar-Agglomération, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sont arrêtées conformément aux documents annexés au présent arrêté :

- Annexe 1 : Critères internes d'arbitrage pour la sélection des dossiers de promotion interne à transmettre au CDG 26
- Annexe 2 : Critères d'arbitrage – Avancements de grade
- Annexe 3 : Critères d'arbitrage – Réussite à concours
- Annexe 4 : Critères d'arbitrage – Avancement à l'échelon spécial

ARTICLE 2 : Les lignes directrices de gestion susmentionnées, qui prennent effet au 1^{er} juin 2021, sont établies pour une durée de six (06) ans et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du comité technique.

ARTICLE 3 : Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Grenoble dans un délai de deux (02) mois à compter de publication et sa réception par le représentant de l'État.

Fait à Montélimar,
Le 11/05/2021,
Le Président,
Julien CORNILLET,

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux (02) mois à compter de la présente publicité, par courrier adressé au Tribunal administratif de Grenoble ou par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site : www.telerecours.fr



**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
CRITERES INTERNES D'ARBITRAGE
POUR LA SELECTION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE À TRANSMETTRE**

Envoyé en préfecture le 25/05/2021

Reçu en préfecture le 25/05/2021

Affiché le

ID : 026-200040459-20210511-MA2021_486A-AR

OUVERTURE DES POSTES

Décision de la collectivité de créer des postes à la promotion interne

Nombre d'agents proposés à la promotion interne = Nombre de postes ouverts à la promotion interne X 1,5 arrondi à l'entier supérieur
Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise, le nombre de postes ouverts ne pourra pas excéder 50 % du nombre de promouvables

CRITERES D'EXCLUSION

Si l'agent remplit au moins 1 des critères d'exclusion, sa candidature à la promotion interne ne sera pas recevable

Ne pas remplir les conditions statutaires d'accès à la promotion interne

Ne pas remplir les obligations de formation pour l'accès à la promotion interne

Avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire au cours de l'année précédant la promotion interne

Avoir déjà bénéficié d'une promotion interne (entre catégories) au cours des 10 dernières années sauf si celle-ci a été obtenue suite à la réussite d'un examen professionnel

CRITERES AGENT

► VALEUR PROFESSIONNELLE & ACQUIS DE L'EXPERIENCE		
Critères		Nombre de points
Cohérence entre le cadre d'emplois visé par la promotion interne et la fiche de poste (fléchage du poste)	Si oui	10
Si pas de cohérence, existe-t'il un poste permettant l'évolution de l'agent?	Si oui	5
Classement du directeur	N°1	10
	N°2	5
Encadrement d'une équipe	Entre 1 et 5 agents	5
	Entre 6 et 10 agents	10
	Plus de 10 agents	15
Positionnement dans l'organigramme Niveau d'encadrement	Chargé de mission	3
	Chef d'équipe Adjoint chef de service Responsable	4
	Chef de service	5
	Directeur adjoint	6
	Directeur	7
	Directeur de pôle	8
	DGA DGS	9 10
Investissement personnel dans la collectivité (AMS+, SST, Assistant de prévention, formateur, SSIAP, représentant du personnel, participation aux élections & événements organisés par la Ville ou l'Agglomération, volontariat...) (participation dans l'année de l'évaluation)	1 à 3 participations	5
	Plus de 3 participations	10
TOTAL MAXI VALEUR PROFESSIONNELLE & ACQUIS DE L'EXPERIENCE		55
		44%
► ANCIENNETE		
Blocage dans le cadre d'emplois actuel (dernier échelon du dernier grade)	Moins de 5 ans	5
	De 5 à 10 ans	10
	Plus de 10 ans	15
Ancienneté dans la collectivité (services effectués dans les communes de l'intercommunalité et avant transfert inclus)	De 5 à 10 ans	5
	De 10 ans à 15 ans	10
	Plus de 15 ans	15
TOTAL MAXI ANCIENNETE		30
		24%
► EXAMEN PROFESSIONNEL		
Avoir présenté le concours ou l'examen d'accès au cadre d'emplois visé par la promotion interne	1 fois	5
	2 fois	10
	3 fois et plus	15
Avoir préparé (auprès du CNFPT) l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois visé par la promotion interne et n'être pas lauréat		5
Avoir présenté le concours ou l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois visé par la promotion interne et ne pas l'avoir obtenu		10
Avoir présenté l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois visé par la promotion interne et l'avoir obtenu		25
TOTAL MAXI EXAMEN PROFESSIONNEL		40
		32%
TOTAL MAXIMUM		125
		100%

Si les candidats cumulent un nombre de points identiques, les critères pour les départager sont les suivants:

- 1 - Etre lauréat de l'examen professionnel
- 2 - L'ancienneté dans la fonction publique
- 3 - La valeur professionnelle
- 4 - L'âge le plus élevé

Le Président,
Julien CORNILLET



**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS
CRITERES D'ARBITRAGE
AVANCEMENTS DE GRADE**

Envoyé en préfecture le 25/05/2021

Reçu en préfecture le 25/05/2021

Affiché le

ID : 026-200040459-20210511-MA2021_486A-AR

OUVERTURE DES POSTES
Décision de la collectivité de créer des postes pour avancements de grade
si oui, nombre de postes ouverts = agents promouvables *1/2 pour catégorie C et *1/3 pour catégorie B et A (arrondi à l'entier >) à l'exception des agents de catégorie B relevant du Nouvel Espace Statutaire

CRITERES D'EXCLUSION DES AGENTS
Si l'agent remplit au moins 1 des critères d'exclusion, sa candidature à la l'avancement de grade ne sera pas recevable
Ne pas remplir les conditions statutaires
Avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire dans les 12 mois précédents l'établissement des tableaux d'avancement
Avoir déjà bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade au cours des 2 années précédentes (hors examen professionnel)

CRITERES AGENT	VALEUR PROFESSIONNELLE (EAE & Fiche de poste)	Nombre de points	
► VALEUR PROFESSIONNELLE & ACQUIS DE L'EXPERIENCE			
	Critères		
	Exercice de responsabilité > au cadre d'emplois (fléchage fiche de poste)	10	
	Compétences (EAE) (si majorité de 3 ou 4)	5	7,5
	Qualités relationnelles (EAE) (si majorité de 3 ou 4)	5	7,5
	Qualité de l'encadrement, si concerné (EAE) (si majorité de 3 ou 4)	5	
Classement du Directeur	N°1	15	
	N°2	10	
	N°3	5	
	N°4 et suivants	0	
TOTAL MAXI VALEUR PROFESSIONNELLE		40	
ACQUIS DE L'EXPERIENCE			
	Mobilité interne dans la carrière (changement de service)	5	
Encadrement (si concerné)	Entre 1 et 5 agents	5	
	Entre 6 et 10 agents	10	
	Plus de 10 agents	15	
	Contraintes, sujétions particulières liées au poste (catégorie active, services communs, travail de nuit, travail le week-end - samedi et/ou dimanche, travail sur 2 postes différents, annualisation)	5	
Investissement personnel dans la collectivité (AMS+, SST, AP, formateur, SSIAP, représentant du personnel, participant* aux élec* & événements organisés par la Ville ou l'Agglo, volontariat...) (participation dans l'année de l'évaluation)	1 à 3 participations	5	
	Plus de 3 participations	10	
TOTAL MAXI ACQUIS DE L'EXPERIENCE		35	
TOTAL MAXI VALEUR PROFESSIONNELLES & ACQUIS DE L'EXPERIENCE		75	53,57%
► ANCIENNETE (à la date d'établissement de la liste des promouvables)			
Dans le cadre d'emplois (à partir de la date de nomination stagiaire)	Entre 10 ans et 15 ans	5	
	Plus de 15 ans	10	
Dans le grade	De 10 ans à 15 ans	5	
	Plus de 15 ans	10	
Conditions statutaires pour l'avancement de grade réunies depuis...	De 5 ans à 10 ans	5	
	Plus de 10 ans	10	
Dans la collectivité (services effectués dans les communes de l'intercommunalité et avant transfert inclus)	De 10 ans à 15 ans	5	
	Plus de 15 ans	10	
TOTAL MAXI ANCIENNETE		40	28,57%
► EXAMEN PROFESSIONNEL (si l'avancement de grade peut également être obtenu par cette voie)			
	Avoir préparé l'examen professionnel d'avancement de grade (auprès du CNFPT) et n'être pas lauréat	5	
	Avoir présenté l'examen professionnel d'avancement de grade et n'être pas lauréat	10	
	Etre lauréat de l'examen professionnel d'avancement de grade	25	
TOTAL MAXI EXAMEN PROFESSIONNEL		25	17,86%
TOTAL MAXIMUM		140	100%

Si les candidats cumulent un nombre de points identiques, les critères pour les départager sont les suivants:

- 1 - Etre lauréat de l'examen professionnel
- 2 - L'ancienneté dans la fonction publique
- 3 - La valeur professionnelle
- 4 - L'âge le plus élevé

Le Président,
Julien CORNILLET

OUVERTURE DU POSTE

Décision de la collectivité d'ouvrir le poste

OUI/NON

CRITERE D'EXCLUSION

Si l'agent remplit ce critère d'exclusion, sa candidature à la nomination suite à la réussite du concours ne sera pas recevable

Avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire dans les 12 mois précédant la réussite du concours

CRITERES AGENT

Cohérence entre le cadre d'emplois du concours obtenu et la fiche de poste (fléchage du poste)

OUI / NON

Si pas de cohérence, existe-t'il un poste permettant l'évolution de l'agent?

OUI / NON

Avis favorable du directeur - Si avis défavorable du directeur, celui-ci devra être motivé.

OUI / NON

Si l'agent ne remplit pas le critère d'exclusion, et si réponse OUI aux critères agent et ouverture de poste = Nomination

Le Président,
Julien CORNILLET



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
CRITÈRES D'ARBITRAGE
AVANCEMENT À L'ÉCHELON SPÉCIAL

Envoyé en préfecture le 25/05/2021

Reçu en préfecture le 25/05/2021

Affiché le

ID : 026-200040459-20210511-MA2021_486A-AR

CRITÈRES D'EXCLUSION DES AGENTS

Si l'agent remplit au moins 1 des critères d'exclusion, sa candidature à l'avancement d'échelon spécial ne sera pas recevable

Ne pas remplir les conditions statutaires

Avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire dans les 12 mois précédents l'établissement du tableau d'avancement à l'échelon spécial

CRITÈRE AGENT

Avis favorable du directeur - Si avis défavorable du directeur, celui-ci devra être motivé

OUI / NON

Si l'agent ne remplit pas les critères d'exclusion, et si réponse OUI au critère agent = Inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial

Le Président,
Julien CORNILLET

