SOMMAIRE

Évolution des LDG de la promotion interne du Centre de Gestion de l'Eure

Jurisprudence

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI, affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de gestion de la FPT de l'Eure, évoluent

Pour rappel, l'introduction dans la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 de l'article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le Président du Centre de Gestion définit des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de Gestion.

Après avoir déterminé les premières Lignes Directrices de Gestion pour les promotions internes de 2021 et 2022, un groupe de travail composé des représentants du personnel et des élus des CAP A et B a décidé de faire évoluer ces dernières.

Après l'avis du comité technique du centre de Gestion et la consultation des comités techniques des collectivités et EPCI de plus de 50 agents, le Président du CDG de l'Eure a pris un arrêté du 15/10/2022 dont la validité est de 6 ans.

Télécharger l'arrêté du Président du CDG27 fixant les LDG applicables à la promotion interne





Janvier 2023

Critères des Lignes Directrices de Gestion de la promotion interne :

Le respect des critères statutaires d'accès à la promotion interne

- ✓ Conditions de grade,
- ✓ D'échelon et d'ancienneté,
- ✓ D'examen professionnel quand celui-ci est obligatoire
- ✓ Formation obligatoire en fonction des filières au minimum de 2 jours et 10 jours pour la filière police pour une période de 5 ans,
- ✓ Contrôlé par le service carrière du Centre de Gestion (CDG)
- ✓ En cas de non-respect de ces critères, les dossiers ne sont pas transmis à la commission d'étude des dossiers : rejet administratif.

<u>Anonymisation du dossier</u> (aucune indication ni du nom, ni de la collectivité ou EPCI présentant le dossier ou dans le parcours professionnel de l'agent, ni âge) : cela permet de fait d'assurer l'égalité Femme/Homme.

- ✓ Dossier mis à disposition sur la plateforme AGIRHE
- ✓ Remplissage par les collectivités ou EPCI, de façon anonyme
- ✓ Transmission de celui-ci accompagné des pièces justificatives au service carrière du Centre de Gestion de l'Eure, via la plateforme AGIRHE
- ✓ Respect d'un strict calendrier déterminé par le Centre de Gestion.

<u>Commission d'étude des dossiers</u> composée d'Elus du conseil d'administration du Centre de Gestion de l'Eure, désigné par arrêté du Président du Centre de Gestion.

La Commission se réunit avant le 31 mars de chaque année, dans les locaux du Centre de gestion de l'Eure ou le cas échéant, en visio-conférence. Son secrétariat est assuré par la directrice générale des services du CDG27. La commission étudie l'ensemble des dossiers de promotion interne dans les grades des catégories A, B et C. Elle détermine, en début de séance, l'éventualité d'examen des choix allant au-delà des choix 1 des collectivités et EPCI, en prenant en compte le nombre de dossiers déposés, le nombre de postes ouverts à la promotion interne. Elle étudie l'ensemble des dossiers des grades en groupe supérieur et en groupe de base, en prenant en compte les spécificités des missions et compétences attendues de chaque cadre d'emplois et grade. Elle évalue chaque item, en prenant en compte l'ensemble des dossiers présentés.

Elle rend un avis consultatif, par la rédaction d'un procès-verbal, au Président du Centre de gestion sur les agents devant être inscrits sur la liste d'aptitude.

Janvier 2023

L'évaluation est effectuée selon 4 thèmes avec pondération des points :

1/Historique (10% des points):

- ✓ Nombre de présentations du dossier : 5 points par présentation à compter de la seconde et au maxi 50 points
- ✓ L'agent qui **n'a pas bénéficié de promotion interne ou de sélection professionnelle** : 50 points
- ✓ Agents ayant bénéficié seulement de la promotion interne agent de maitrise : 50 points
 - Évalué par le service Carrières du CDG 27

2/Missions exercées sur le poste occupé par l'agent (40% des points) :

- ✓ Importance des missions du grade visé exercées par l'agent : entre 0 à 50 points. Ladite importance est évaluée par référence aux missions statutaires du grade et ce qui est décrit dans le dossier. Elle est, en outre, vérifiée via la fiche de poste
- ✓ Encadrement direct ou indirect : entre 0 à 10 points : précisé dans le dossier, vérifié via la fiche de poste et l'organigramme
- ✓ **Niveau de responsabilité** : entre 0 et 15 points : indiqué dans le dossier, vérifié via la fiche de poste et les évaluations annuelles
- ✓ Missions spécialisées dans un domaine/ Missions exercées dans plusieurs domaines : entre 0 à 15 points pour chaque item. Les missions sont décrites dans le dossier et vérifiées via la fiche de poste
- ✓ Conditions particulières d'exercices : entre 0 et 10 points, ex : astreintes, horaires décalés, coupés, agents multi-employeurs, poste mutualisé. Conditions exposées dans le dossier et vérifiées via la fiche de poste

Janvier 2023

3/Compétences et Aptitudes de l'agent (25% des points) :

- ✓ Compétences du grade visé : entre 0 à 100 points : développées dans le dossier et vérifiées quant à leur adéquation avec les objectifs, accompagnées de la transcription des conclusions des 2 dernières évaluations annuelles
- ✓ **Capacités d'adaptation :** entre 0 à 10 points : il est demandé de décrire en quoi l'agent possède des capacités d'adaptation, des circonstances et actions précises (Texte libre)
- ✓ Activités extérieures : entre 0 à 10 points : décrire les autres activités professionnelles exercées par l'agent, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale, activités de formation. (Texte libre)
- ✓ **Parcours professionnel** : entre 0 à 15 points (déclaratif)

Ce parcours retrace les différents postes que l'agent a occupés depuis le début de sa carrière :

Il doit respecter l'anonymat

Date du dernier poste occupé duà

Intitulé du poste : <u>EMPLOI occupé et non le grade</u>, et ceci afin de pouvoir évaluer la diversité des postes occupés et des missions exercées

À préciser : « mobilité interne » à savoir un changement de poste au sein de la même collectivité, ou « mobilité externe » correspondant à un changement de poste et d'employeur.

Type d'employeur	Privé	Collectivité ou Epci < 10 agents	collectivité ou EPCI entre 10 à 20	collectivité ou EPCI entre 21 à 49	collectivité ou EPCI entre 50 à 100	collectivité ou EPCl > 100	Département	Région	FP Etat	FP Hospitalière
Cocher la case										

Janvier 2023

4/ Engagement pour progresser (25% des points):

- ✓ Réussite à un concours d'un niveau inférieur : 25 points : démontre la volonté de l'agent d'agir sur sa carrière
- ✓ Participation(s) à l'examen professionnel du grade visé par la promotion interne : 5 points
- ✓ Réussite à l'examen professionnel du grade visé par la promotion interne : 35 points : si celui-ci permet des conditions d'ancienneté réduites pour accéder à ce cadre d'emplois et qu'il n'est pas obligatoire pour accéder au grade.
- ✓ Participation(s) au concours du grade visé par la promotion interne : 5 points
- ✓ Admissibilité audit concours : 10 points pour 1 admissibilité et 15 points à partir de 2 admissibilités
- ✓ Formations, colloques, réunions interprofessionnelles des 5 dernières années, évaluées :
 - En quantitatif par le service Carrières du Centre de Gestion : 2 points entre 2 à 5 jours / 4 points entre 6 à 10 jours / 6 points au-delà de 10 jours
 - <u>En qualitatif</u> par les membres de la commission ad hoc : possibilité d'appliquer un coefficient multiplicateur de 1 à 5 selon la nature, qualité, niveau d'expertise et technicité desdites formations.

<u>Pièces justificatives</u>: attestations de formation, justificatifs de réussite au concours ou examen professionnel, attestation(s) de présence et/ou d'admissibilité, aux examens ou concours.

Sans pièce justificative, aucune prise en compte possible.

Janvier 2023

JURISPRUDENCE

CAA de Bordeaux, 15 novembre 2022, req. n°20BX01372 : impossibilité de créer des primes qui ne sont pas prévues par les textes

Le conseil municipal de la commune de Sainte-Marie a décidé d'octroyer par une délibération, une gratification aux agents récipiendaires de la médaille d'honneur régionale ainsi qu'une prime dont le montant varie selon les échelons respectifs.

Cependant, le préfet de la Réunion a saisi le TA de la Réunion pour contester la légalité de cette décision.

Après avoir fait droit à sa demande, la collectivité a fait appel auprès de la CAA de Bordeaux.

Les juges de la Cour ont rappelé que la rémunération à laquelle ont droit les fonctionnaires après service fait, comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées pouvant tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents.

De plus, les juges ont estimé que cette gratification litigieuse devait être regardée comme un complément de rémunération soumis au principe de parité.

Or, les fonctionnaires d'Etat ne bénéficient pas de compléments de rémunération semblables.

Par conséquent, comme le juge de première instance, la Cour a confirmé l'illégalité de cette délibération.

CAA de Marseille, 4 octobre 2022, req. n°20MA02833 : Gâcher le repas de Noël ne vaut pas un licenciement.

Recruté par un contrat à durée déterminée, le chef-gérant d'une restauration collective de la commune de Gignac-la-Nerthe a fait l'objet d'un licenciement à titre disciplinaire pour s'être rendu responsable de la mauvaise organisation du repas de Noël pour les personnes âgées de la commune.

L'agent a saisi la juridiction administrative de Marseille pour obtenir l'annulation de cette sanction. Après avoir fait droit à sa demande, la collectivité a fait appel auprès de la CAA de Marseille.

En cette circonstance, il a manqué lors de l'événement près de cinquante-cinq repas pour environ deux-cent-quatre-vingt convives.

L'équipe de restauration a dû confectionner en urgence des plats de substitution avec près de 45 minutes de retard. Si la faute commise est bien de nature à justifier une sanction disciplinaire, il revient à la Cour de statuer sur la proportionnalité de celle-ci.

Dans la mesure où le cuisinier n'a aucun antécédent disciplinaire et compte tenu du caractère limité des conséquences de la faute commise, la Cour a été plus compréhensive que la commune. En effet, les juges ont estimé que la sanction la plus lourde qui existe était disproportionnée.

Il résulte de tout ce qui précède que le jugement de première instance a été confirmé.

