

AR PREFECTURE

006-280600529-20210408-2021_079-AR
Reçu le 08/04/2021

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REPUBLIQUE FRANCAISE

----- DEPARTEMENT -----

ALPES MARITIMES

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
ARRETES DU PRESIDENT DU CENTRE DE GESTION

Arrêté n°2021/078

ARRETE
PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes

Vu le code général des collectivités territoriales,

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, et notamment l'article 33-5, premier alinéa,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et plus particulièrement ses articles 5, 10, 30, 85 et 94,

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'avis du Comité Technique en date du 7 décembre 2020 relatif au projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

Considérant la consultation des trente-sept comités techniques des employeurs affiliés au CDG06 durant la période comprise entre le 14 décembre 2020 et le 14 février 2021, délai réglementaire de consultation,

Considérant les vingt-deux avis favorables rendus par les comités techniques des employeurs affiliés au CDG06 ainsi que les quinze instances ayant été réputées consultées à défaut de retour durant ledit délai,

Considérant qu'au terme des délais de consultation des comités techniques des employeurs affiliés au CDG06, il appartient au Président du CDG06 d'arrêter les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

ARRETE

Article 1^{er} : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne du Centre de Gestion des Alpes-Maritimes (CDG06) sont arrêtées conformément aux nouvelles dispositions règlementaires introduites par la loi de transformation de la fonction publique.

Annuellement, selon les limites d'ouverture de postes à la promotion interne conformément aux dispositions des statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, le Président du CDG06 examinera chaque dossier de candidature, transmis sous l'égide d'un employeur affilié, selon 4 items distincts et complémentaires :

- les motivations de l'autorité territoriale et du candidat,
- la prise en compte du parcours professionnel,
- la considération de la valeur professionnelle,
- la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle.

Ces 4 catégories de critères, détaillées dans les articles 2, 3, 4 et 5 du présent arrêté, permettront au Président du CDG06 de déterminer annuellement les candidats les plus méritants pour accéder au cadre d'emplois supérieur par promotion interne.

Article 2 : Pour considérer les éléments de motivation de l'autorité territoriale et du candidat, le Président du CDG06 examinera particulièrement :

- L'ordre de mérite défini par l'Autorité territoriale,
- L'existence d'un plan de formation en cours de validité,
- La tenue d'entretiens professionnels formels caractérisant plus particulièrement le niveau de satisfaction de l'Autorité territoriale autour de la valeur professionnelle du candidat,
- Les enjeux de gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences,
- Le détail des présentations du candidat à des concours et examens du même niveau hiérarchique escompté voire du niveau supérieur, et démontrant ainsi en partie sa volonté d'accéder à un cadre d'emplois d'une catégorie hiérarchique supérieure,
- La lettre de motivation du candidat pour expliquer sa volonté d'accéder au cadre d'emplois supérieur.

Article 3 : Pour considérer le parcours professionnel du candidat, le Président du CDG06 examinera particulièrement :

- Les passages du candidat aux concours et examens de la Fonction Publique et ses éventuels bénéfices d'une promotion interne,
- L'évolution statutaire du candidat sur son cadre d'emplois actuel afin d'apprécier sa situation et son évolution (nombre d'avancements de grade, ancienneté dans le grade),
- Les diplômes et formations initiales du candidat pouvant être retenus pour valoriser le parcours professionnel du candidat,
- La diversité et la richesse du parcours professionnel du candidat effectué dans le public et dans le privé, établies au sein du curriculum vitae,
- La prise en compte de l'ancienneté du fonctionnaire depuis sa nomination stagiaire dans la Fonction Publique.

Article 4 : Pour considérer le mérite professionnel du candidat, le Président du CDG06 examinera particulièrement :

- L'examen du contenu des 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel annuel, afin d'objectiver la valeur professionnelle du candidat, et mesurer ainsi son mérite pour accéder à un cadre d'emplois d'un niveau hiérarchique supérieur,
- Le mérite professionnel du collaborateur valorisé plus particulièrement à travers la volonté d'un employeur de différencier une candidature des candidats potentiels par l'ordre de mérite défini par l'autorité territoriale,
- Le niveau du poste actuellement occupé, traduisant notamment le niveau de confiance accordé par l'autorité territoriale au candidat et figurant particulièrement sur la fiche de poste (missions, budget, niveau encadrement, degré d'autonomie, etc.).

Article 5 : Pour considérer la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle du candidat, le Président du CDG06 examinera particulièrement :

- L'acquis des expériences et des compétences professionnelles au regard du ou des postes occupés et de la diversité des mobilités internes et externes, via l'examen du curriculum vitae,
- Le détail du dossier de candidature faisant figurer nombre de sujets nécessaires à la valorisation du parcours du candidat pour démontrer ses aptitudes pour accéder au cadre d'emplois d'un niveau hiérarchique supérieur,
- Les certifications professionnelles acquises durant le parcours professionnel ainsi que les formations suivies lors des 5 dernières années, démontrant la volonté du candidat de maintenir et de faire progresser son niveau de compétences,
- La fiche de poste du candidat faisant état des missions actuellement occupées et des compétences et aptitudes déjà mises en œuvre dans la fonction publique territoriale.

Article 6 : Les présentes lignes directrices de gestion, prennent effet au 1^{er} avril 2021, pour une durée de trois années, et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Article 7 : Les dispositions du présent arrêté seront publiées sur le site Internet de l'établissement www.cdg06.fr et seront communiquées, sans délai, par voie numérique à l'ensemble des employeurs affiliés au CDG06 pour diffusion à leurs agents.

Article 8 : Le Directeur Général du Centre de Gestion est chargé de l'exécution du présent arrêté. Ampliation de l'arrêté sera adressée à monsieur le Préfet des Alpes-Maritimes.

Fait à Saint Laurent du Var, le **08 AVR. 2021**



Le Président

Philippe PRADAL

Le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de deux mois à compter de sa publication soit par voie postale : 18 avenue des Fleurs, 06000 Nice, soit par voie électronique à partir de l'application internet « Télérecours citoyens » accessible par le site de téléprocédures <http://www.telerecours.fr/>.

Publié le :