

REGLEMENT INTERNE DE PROMOTION APPLICABLE A LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU COTENTIN

Le règlement interne de promotion a été mis en place le 15 juin 2017 puis révisé en 2018 et 2022.

L'article 19 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise que :

Les lignes directrices de gestion fixent, notamment, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1 - les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- 2 - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers :
 - o la diversité du parcours et des fonctions exercées,
 - o les formations suivies,
 - o les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, 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 mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Le présent règlement permet de définir les critères et leur cotation afin de prendre en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents pour les promotions internes et les avancements de grade, dans le cas où les quotas imposés ne permettent pas de nommer la totalité des agents promouvables.

Au préalable, il convient de rappeler que :

- L'agent devra remplir les conditions statutaires fixées par le statut particulier du cadre d'emploi auquel il appartient pour être promouvable à une promotion interne ou à un avancement de grade.
- La position à l'organigramme devra permettre un avancement ou une promotion interne, sauf à faire l'objet d'une mobilité interne
- **Seuls les dossiers** des agents ayant reçu un **avis favorable du DGA seront étudiés.**
- La commission Transparence et Equité, composée du Vice-Président délégué aux ressources humaines, des représentants du personnel et de l'administration, sera destinataire, pour information, des cotations réalisées et de la liste des agents retenus.
- Le choix de nommer ou non un fonctionnaire au titre de la promotion interne et de l'avancement de grade appartient **exclusivement** à l'autorité territoriale.

L'ancienneté est calculée au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude ou du tableau annuel d'avancement de grade.

Nouveauté 2025

Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière sera portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions d'avancement de grade conformément à la réglementation en vigueur. La collectivité s'attache à ce que la répartition des avancements corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche des effectifs du cadre d'emplois. Un équilibre entre les femmes et les hommes doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux avancements.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

1. Promotion interne

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois voire de catégorie, pour accéder, sans concours, au grade initial d'un cadre d'emplois supérieur à celui auxquels ils appartiennent. L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que le fonctionnaire exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre d'une mobilité interne, sur un emploi correspondant.

L'accès au grade d'agent de maîtrise n'étant pas limité par un quota, aucune cotation ne sera effectuée.

2. Avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'inscription d'un agent sur un tableau annuel d'avancement de grade est conditionnée par l'application de ratios fixés par l'organe délibérant, le conseil communautaire par délibération n°2017-154 en date du 29 juin 2017, a fixé les ratios d'avancement de grade à 100% pour tous les grades.

Aussi, les critères ne seront appliqués uniquement qu'aux grades pour lesquels des quotas sont fixés par les statuts particuliers. Sont concernés les grades de :

- Rédacteur principal 2^{ème} et 1^{ère} classe,
- Technicien principal 2^{ème} et 1^{ère} classe,
- Animateur principal 2^{ème} et 1^{ère} classe,
- Assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives principal 2^{ème} et 1^{ère} classe.

Aucune cotation ne sera réalisée dès lors que l'agent est lauréat de l'examen professionnel sauf pour la promotion interne.

3. Critères liés à la valeur professionnelle

3.1.1. Fonctions (uniquement pour la promotion interne)

Prise en compte de la fonction de l'agent pour accéder à l'emploi supérieur.

- Accès à la catégorie A :
 - Directeur : 20 points
 - Responsable d'unité, chargé de mission : 10 points
 - Chargé de projet : 5 points
- Accès à la catégorie B :
 - Responsable de service : 20 points
 - Conseiller technique : 10 points
- Accès à la catégorie C :
 - Chef d'équipe, conseiller technique : 20 points

3.1.2. Décompte de présentation du dossier

Prise en compte du nombre de fois consécutives où le dossier de l'agent a été présenté pour l'accès au même grade.

- 5^{ème} fois et plus : 5 points
- 4^{ème} fois : 4 points
- 3^{ème} fois : 3 points
- 2^{ème} fois : 2 points
- 1^{ère} fois : 1 point

3.1.3. Modalité d'accès au cadre d'emplois actuel

Prise en compte de la réussite à un concours ou à un examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois actuel :

- concours : 10 points
- examen professionnel : 5 points
- par la voie d'ancienneté : 0 point

3.1.4. Concours et examen professionnel

Prise en compte du nombre de concours et/ou examens professionnels obtenus depuis l'entrée dans la fonction publique permettant de valoriser le parcours professionnel de l'agent pour accéder un emploi de niveau supérieur :

- 5 points par concours,
- 3 points par examen professionnel
- 1 point par présentation effective, sans réussite, à compter du 1^{er} janvier 2017 et non cumulable avec la réussite du dit concours ou examen.

3.1.5. Entretien professionnel

➤ Appréciation du bilan des compétences mises en œuvre du fonctionnaire, pour l'année précédant la proposition d'inscription au vu de l'entretien professionnel (ou à défaut l'année

N-1 en cas de non réalisation de l'entretien professionnel pour des raisons justifiées de type maladie)

- Compétences techniques et professionnelles, savoir, savoir-faire :
 - Très satisfaisant : 10 points
 - Satisfaisant : 8 points
 - A améliorer : 3 points
 - Non satisfaisant : 0
- Qualités relationnelles :
 - Très satisfaisant : 10 points
 - Satisfaisant : 8 points
 - A améliorer : 3 points
 - Non satisfaisant : 0
- Manière de servir :
 - Très satisfaisant : 10 points
 - Satisfaisant : 8 points
 - A améliorer : 3 points
 - Non satisfaisant : 0

➤ Appréciation de l'aptitude à encadrer pour l'année précédant la proposition d'inscription au vu de l'entretien professionnel.

- Capacités d'encadrement :
 - Très satisfaisant : 5 points
 - Satisfaisant : 2.5 points
 - A améliorer : 1 point
 - Non satisfaisant : 0

Cependant, les encadrants n'ayant pas réalisé l'intégralité des entretiens individuels des agents qui leur sont rattachés à la fin de la campagne, se verront attribuer une rétrogradation d'un niveau, à savoir :

- Capacités d'encadrement :
 - Très satisfaisant : 2.5 points
 - Satisfaisant : 1 point
 - A améliorer : 0 point

➤ Suppléance du supérieur hiérarchique : 5 points.

➤ Un bonus de 5 points est accordé à l'agent :

- ayant effectué un tutorat dans les deux ans qui précèdent l'année du plan de promotion au titre de l'accueil d'un apprenti et/ou d'un agent en sureffectif,
- assistant de prévention
- formateur occasionnel interne
- chef d'établissement,
- chef de projet ayant reçu une lettre de mission de la direction générale, à date du 1er janvier de l'année du plan de promotion

Le bonus pourra être cumulatif sur ces fonctions, sans dépasser le plafond fixé à 10 points.

3.1.6. Actions de formation

L'accomplissement des formations de professionnalisation conditionne l'inscription des agents sur les listes d'aptitudes conformément aux dispositions du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 et les statuts particuliers des cadres d'emplois ouverts à la promotion interne.

Sont pris en compte : les stages effectués auprès de tous les organismes de formation, les formations obligatoires, y compris les formations hygiène et sécurité (sauf la formation d'intégration), les formations de perfectionnement, les formations réalisées dans le cadre de la mobilisation du CPF, les formations de préparation à concours ou examen professionnel.

Période de référence : 5 dernières années (plafond 15 points) :

- 2 points par année si l'agent a suivi une formation de préparation à concours ou examen professionnel
- 1 point par jour de formation
- 0.5 point pour toute formation d'une durée inférieure ou égale à une demi-journée (formations à distance incluses)

Ces informations sont fournies par le service formation au vu du dossier individuel de l'agent. Pour toutes les autres formations, les attestations de présence doivent être transmises par les agents à leur gestionnaire carrière pour mise à jour régulière.

4. Critères liés à l'expérience professionnelle

4.1.1. Diplôme :

Prise en compte du diplôme le plus élevé.

Niveau de diplôme	Nombre de points
Niveau I Bac + 5 et plus	5
Niveau II Bac + 3 et + 4	4
Niveau III Bac + 2	3
Niveau IV : Bac...	2
Niveau V : CAP, BEP...	1
Sans diplôme	0

4.1.2. Ancienneté dans la fonction publique :

Prise en compte des services accomplis en qualité d'agent public auprès des 3 fonctions publiques :

- 30 ans et plus : 15 points
- 20 ans et inférieure à 30 ans : 10 points
- 10 ans et inférieure à 20 ans : 5 points
- Inférieure à 10 ans : 2.5 points

4.1.3. Obtention du dernier grade d'avancement du cadre d'emplois : (uniquement la promotion interne)

Prise en compte de la situation du fonctionnaire sur le dernier grade d'avancement de cadre d'emplois.

- Ancienneté sur ce dernier grade au moins égale à 3 ans : 10 points
- Ancienneté sur ce dernier grade inférieure à 3 ans : 5 points

4.1.4. Position au sein du cadre d'emplois actuel : (pour la promotion interne)

Prise en compte du nombre d'échelons ou de grade avant d'être bloqué en grade et en échelon.

- 3^{ème} grade et dernier échelon : 8 points
- 3^{ème} grade : 6 points
- 2^{ème} grade : 4 points

Cadre d'emploi des agents de maîtrise

- 2^{ème} grade et dernier échelon : 6 points
- 2^{ème} grade : 4 points

4.1.5. Position au sein du cadre d'emplois actuel : (pour l'avancement de grade)

Prise en compte du nombre d'échelons ou de grade avant d'être bloqué en grade et en échelon.

- 2^{ème} grade et dernier échelon : 8 points
- 2^{ème} grade : 6 points
- Premier grade : 4 points

Cadre d'emploi des agents de maîtrise

- 2^{ème} grade et dernier échelon : 6 points
- 2^{ème} grade : 4 points

4.1.6. Nombre d'années promouvables

Prise en compte du nombre d'années où l'agent est promuable (qui remplit donc les conditions statutaires) sur le grade visé.

- Plus de 10 ans : 6 points
- Entre 6 et 10 ans : 4 points
- Moins de 6 ans : 2 points

4.1.7. Emplois/fonctions occupé(e)s dans la fonction publique et dans le privé

Prise en compte du nombre d'emplois ou fonctions occupé(e)s aussi bien dans la fonction publique que dans le privé, d'une durée au moins égale à 6 mois.

- Plus de 5 emplois/fonctions : 15 points
- Entre 3 et 5 emplois/fonctions : 10 points
- Entre 1 et 3 emplois/fonctions : 5 points

Un bonus de 1 point est accordé aux agents qui, au cours de l'année n-1 de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ou du tableau annuel d'avancement de grade :

- sont membres des instances syndicales (comité social territorial, F3SCT, ou conseil médical)
- sont membres d'un jury de concours ou examen professionnel,
- sont engagés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires,
- exercent une fonction électorale (maire, adjoint, conseiller)
- sont membres représentants d'une association (sportive ou culturelle ou parents d'élèves ou amicale du personnel)
- sont membres bénévoles d'une association humanitaire ou caritative,
- sont membres représentants d'une mutuelle.

Le bonus pourra être cumulatif en cas de pluralité de fonctions (dans la limite de 1 par catégorie).

5. Ordre de priorité

Dans le cas de plusieurs propositions de nominations alors qu'une seule nomination est possible, un ordre de priorité sera défini de manière collégiale par la direction générale (DGS + DGA) :

- 1^{er} : 25 points
- 2^{ème} : 20 points
- 3^{ème} au 5^{ème} : 10 points
- à partir du 6^{ème} : 5 points

Cette attribution de points aura lieu après cotation des dossiers et avant soumission à la commission.

6. Critères de départage en cas d'égalité de points

En cas d'égalité de points, alors que le nombre de promovables est supérieur au nombre de promotion interne ou avancement de grade possible, la promotion sera prononcée en faveur de l'agent le plus âgé. L'âge sera exprimé au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude ou du tableau annuel d'avancement de grade et exprimé en année et mois.

Afin de permettre une équité de traitement des dossiers, les justificatifs demandés devront impérativement être transmis. En cas de difficultés rencontrées, la direction reste à la disposition des agents.

7. Egalité Femmes - Hommes

En conformité avec la réglementation en vigueur, le ratio Femme-Homme du nombre d'agents promus devra être identique au nombre d'agents promovables.