



Organismes paritaires

## LES CRITERES D'EVALUATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE

La sélection des fonctionnaires présentés à la promotion interne, et remplissant les conditions statutaires pour pouvoir en bénéficier, s'effectue par la combinaison de deux principaux critères exposés ci-dessous :

- un nombre de points attribués selon les éléments du dossier présenté, sur un total de 130 ou 155 points ;
- une analyse comparée des dossiers - sans attribution de points - par le Président du CIG, sur proposition d'un groupe d'élus du Conseil d'Administration et après consultation des membres des Commissions Administratives Paritaires.

### **A. Le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale** **(sur 90 points)**

Il s'agit ici de prendre en compte la volonté exprimée par l'autorité territoriale de promouvoir le fonctionnaire, à l'aide des critères suivants :

#### **1. Le classement dans l'ordre de priorité (sur 20 points)**

- i** L'ordre de priorité sera déterminant, notamment lorsque le nombre de dossiers présentés, toutes collectivités confondues, sera plus important que le nombre de postes ouverts.

Prise en compte du classement des dossiers effectué par l'autorité territoriale selon le barème suivant :

- 1<sup>er</sup> dans l'ordre de priorité → 20 points,
- 2<sup>ème</sup> → 10 points,
- du 3<sup>ème</sup> au 5<sup>ème</sup> → 5 points,
- à partir du 6<sup>ème</sup> → 0 point.

**NB :** Si pas d'ordre de priorité mentionné → 0 point.  
Si un seul agent proposé → 20 points.

**NB :** Les dossiers présentés au titre de la mairie et du CCAS d'une même ville doivent faire l'objet de classements distincts.

#### **2. Le décompte des présentations du dossier (sur 5 points)**

Prise en compte du nombre de fois de présentation d'un dossier d'un même fonctionnaire pour l'accès au même grade → 5 points au bout de la 3<sup>ème</sup> fois consécutive de présentation.

### 3. L'obtention du dernier grade d'avancement du cadre d'emplois (sur 10 points)

Prise en compte de la situation du fonctionnaire sur le dernier grade d'avancement de son cadre d'emplois ; la durée de services accomplie par le fonctionnaire dans ce dernier grade est comptabilisée de la manière suivante :

- ancienneté sur ce dernier grade au moins égale à 3 ans → 10 points,
- ancienneté au moins égale à 1 an et inférieure à 3 ans → 5 points.

**NB :** L'ancienneté est calculée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

### 4. L'évaluation : l'entretien professionnel (sur 20 points)

Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire, pour l'année précédant la proposition d'inscription, au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel mis en œuvre en application des dispositions du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

Appréciation	Nombre de points
Excellent	20
Très bon	18
Bon	16
Assez bon	14
Moyen	12
Autre appréciation	0

### 5. La conduite des actions de formation (sur 35 points)

- i** **L'accomplissement des formations de professionnalisation conditionne l'inscription des agents sur les listes d'aptitude** conformément aux dispositions du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 et des statuts particuliers de chacun des cadres d'emplois ouverts à la promotion interne **(seules les attestations établies par le CNFPT sont prises en compte)**.

**Pour la formation continue, prise en considération de :**

L'existence, dans la collectivité, d'un plan de formation, annuel ou pluriannuel, comportant une programmation actualisée des formations envisagées, valable pour l'année en cours (sur 3 points). Ce plan doit avoir été présenté au Comité Technique.

L'accomplissement par le fonctionnaire de stages de formation continue (dans la limite de 32 points) : sont comptabilisés, à raison de 4 points par stage, les stages suivis au cours des 5 dernières années, sous réserve de la production d'une attestation pour chaque stage.

**NB :** Sont pris en compte les stages effectués auprès de tous les organismes de formation.  
Seront pris en compte les stages effectués localement, si le CNFPT a validé la réalité de la formation.  
Sont pris en compte les stages accomplis dans le cadre de la formation de professionnalisation.  
Ne sont pas pris en compte les stages effectués dans le cadre de la préparation aux concours et examens professionnels.

## **B. Le parcours et la motivation du fonctionnaire**

**(sur 40 ou 65 points)**

Il s'agit de tenir compte du déroulement de carrière et de la volonté d'évolution du fonctionnaire, à l'aide des critères suivants :

### **1. L'ancienneté de service (sur 15 points)**

Prise en compte des services accomplis en qualité de fonctionnaire, à raison d'un ½ point par année de service accompli dès la 1<sup>ère</sup> année d'ancienneté dans la Fonction Publique, dans la limite de 15 points.

NB :

- L'ancienneté sera calculée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude ; sont comptabilisés les services accomplis depuis la 1<sup>ère</sup> nomination en qualité de stagiaire dans la Fonction Publique (Etat, Hospitalière ou Territoriale).
- Seules les années pleines effectuées sont prises en compte.

Ex : *ancienneté de 10 ans et 8 mois → 5 points.*

### **2. Le concours correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (sur 25 points)**

Prise en compte de la préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années → 15 points.

et

Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années → 10 points en cas d'admissibilité (*passage des épreuves écrites et orales*),

ou

→ 5 points en cas de non admissibilité (*passage des épreuves écrites uniquement*).

### **3. L'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (sur 25 points)**

Prise en compte de la préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années → 15 points.

et

Réussite de l'ensemble des épreuves → 10 points.

**i** Cette prise en compte concerne uniquement les grades suivants :

- ingénieur ;
- directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie ;
- professeur d'enseignement artistique de classe normale ;
- directeur de police municipale ;
- rédacteur ;
- rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- éducateur des activités physiques et sportives ;
- éducateur des activités physiques et sportives principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- chef de service de police municipale ;
- agent de maîtrise.

## **C. L'appréciation comparée des dossiers par le Président du CIG** **(sans attribution de points)**

L'appréciation du Président du CIG intervient - sans attribution de points - au terme du classement des dossiers tel qu'il résulte de la mise en œuvre des critères énoncés ci-dessus.

Elle permet l'émergence des dossiers les plus pertinents en tenant compte notamment :

- de la description des fonctions et responsabilités actuelles des fonctionnaires proposés, y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical,
- des acquis de l'expérience professionnelle (activités réalisées par l'agent dans le secteur public ou privé et correspondant au cadre d'emplois visé par la promotion interne), y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical,
- de l'appréciation de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire et la cohérence entre ses fonctions actuelles, les expériences passées et les missions du cadre d'emplois d'accueil,
- du bénéfice d'une promotion interne récente dans la carrière (en moyenne, tous les 7 ans),
- d'une répartition équilibrée des fonctionnaires retenus par département et par type de collectivité en tenant compte des recrutements (communes, établissements publics...).

## Récapitulatif des critères

CRITERES	BAREME
<b>A - Le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale</b>	<b>sur 90 points</b>
1/ Ordre de priorité	sur 20 points
Prise en compte du rang de classement dans l'ordre de priorité	1 <sup>er</sup> : 20 points 2 <sup>ème</sup> : 10 points du 3 <sup>ème</sup> au 5 <sup>ème</sup> : 5 points A partir du 6 <sup>ème</sup> : 0 point 1 seul agent proposé : 20 points
2/ Décompte des présentations du dossier	sur 5 points
3/ Obtention du dernier grade d'avancement	sur 10 points
- Ancienneté sur le dernier grade au moins égale à 3 ans - Ancienneté au moins égale à 1 an et inférieure à 3 ans	10 points 5 points
4/ Evaluation : l'entretien professionnel	sur 20 points
Appréciation de la manière de servir du fonctionnaire à partir du compte-rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant la proposition d'inscription	Excellent : 20 points Très bon : 18 points Bon : 16 points Assez bon : 14 points Moyen : 12 points Autre appréciation : 0 point
5/ Conduite des actions de formation	sur 35 points
- Existence d'un plan de formation fixant les axes prioritaires de formation - Formation continue	3 points 4 points par stage sur les 5 dernières années, dans la limite de 32 points
<b>B - Le parcours et la motivation du fonctionnaire</b>	<b>sur 40 ou 65 points</b>
1/ Ancienneté de service	sur 15 points
- un ½ point par année de service accomplie dès la 1 <sup>ère</sup> année d'ancienneté dans la Fonction Publique	
2/ Concours correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne	sur 25 points
- Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années <b>et</b> - Présentation à l'ensemble des épreuves au cours des 5 dernières années	15 points <b>et</b> 10 points en cas d'admissibilité <b>ou</b> 5 points en cas de non admissibilité
3/ Examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la promotion interne (le cas échéant)	sur 25 points
- Préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années <b>et</b> - Réussite des épreuves	15 points <b>et</b> 10 points
<b>TOTAL</b>	<b>Sur 130 ou 155 points</b>

**C – L'appréciation comparée des dossiers par le Président du CIG****Sans attribution de points**

Analyse comparative des dossiers en fonction :

- de la description des fonctions et responsabilités actuelles des fonctionnaires proposés, y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical,
- des acquis de l'expérience professionnelle (activités réalisées par l'agent dans le secteur public ou privé et correspondant au cadre d'emplois visé par la promotion interne), y compris dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical,
- de l'appréciation de l'autorité territoriale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire et la cohérence entre ses fonctions actuelles, les expériences passées et les missions du cadre d'emplois d'accueil,
- du bénéfice d'une promotion interne récente dans la carrière (en moyenne, tous les 7 ans),
- d'une répartition équilibrée des fonctionnaires retenus par département et par type de collectivité en tenant compte des recrutements (communes, établissements publics...).