

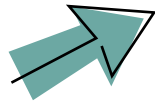
La promotion interne

Une évolution professionnelle

Accès à :

- un cadre d'emplois de niveau supérieur
- une échelle de rémunération plus élevée

Dans la pratique,
2 situations



mettre en cohérence le statut d'un agent par rapport aux missions qu'il exerce déjà (ex un cat B qui exerce en réalité des missions de cat A)



permettre à l'agent de bénéficier d'une évolution professionnelle, notamment (mais pas uniquement) en accédant à des responsabilités supérieures

Un mode de recrutement encadré

Recrutement **dérogatoire** au principe du recrutement par concours



Des possibilités limitées

Limitées par des
quotas réglementaires

Ne concerne pas tous
les cadres d'emplois

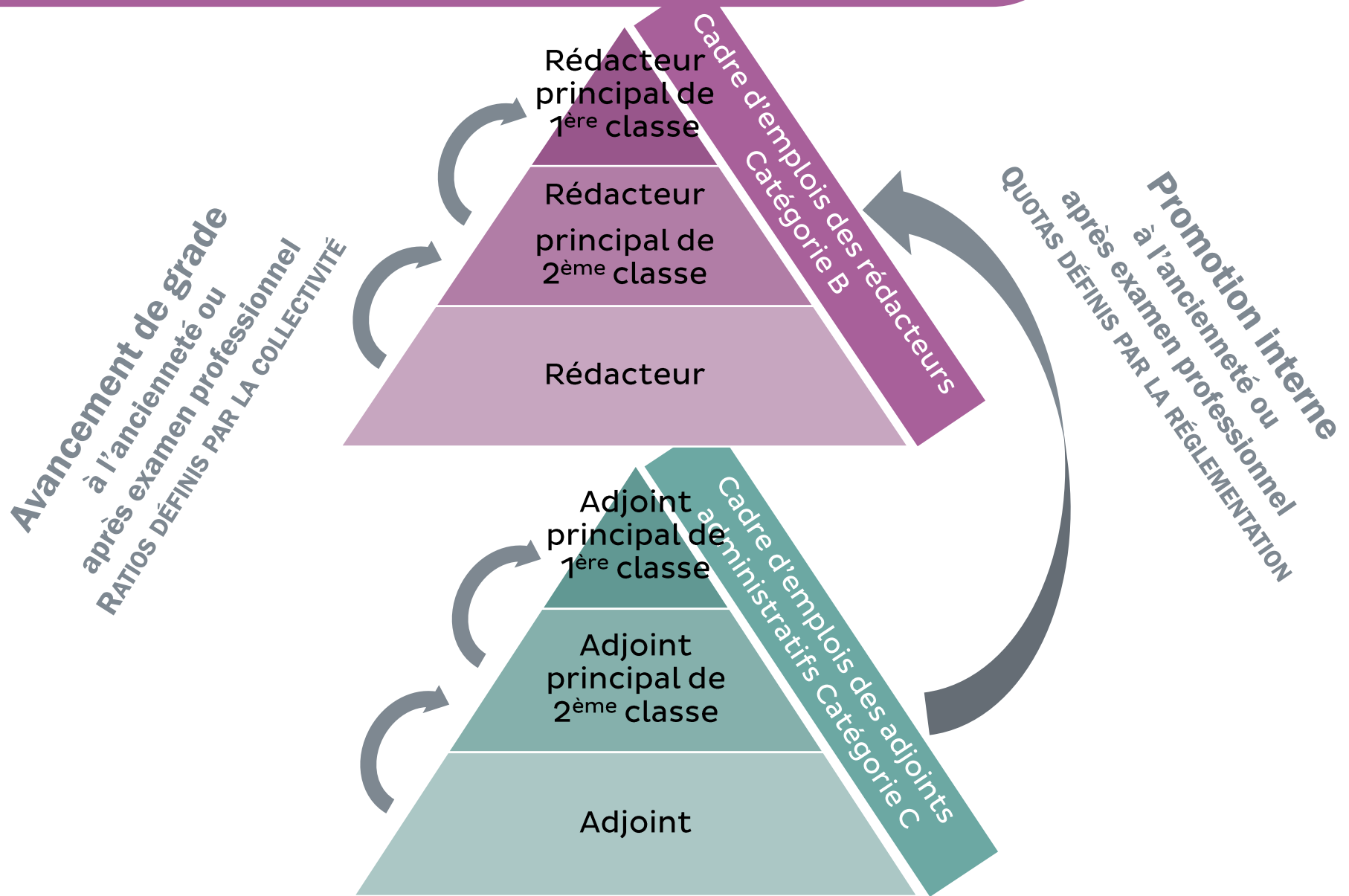


Une procédure encadrée

S'opère sur **proposition de**
l'autorité territoriale

Après inscription sur une **liste**
d'aptitude établie par le Président
du CDG pour les collectivités affiliées

Différent de l'avancement de grade



Le programme

1

Quelles sont les conditions d'accès ?

2

Quelles sont les modalités de sélections ?

3

Comment déposer un dossier ?

A large, light gray circle with a white center, containing a large purple number 1.

1

Quelles sont les
conditions d'accès ?

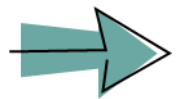


24 grades ouverts à la promotion interne

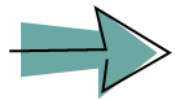
Filière administrative	Filière technique	Filière médico sociale	Filière culturelle	Filière police municipale	Filière sportive	Filière animation
Administrateur (PI organisée par le CNFPT) Attaché	Ingénieur en chef (PI organisée par le CNFPT) Ingénieur	Conseiller socioéducatif	Directeur d'établissement artistique de 2ème catégorie Professeur d'enseignement artistique cl normale Conservateur du patrimoine/des bibliothèques Attaché conservation du patrimoine Bibliothécaire	Directeur de police municipale	Conseiller des APS	
Rédacteur pal de 2ème cl Rédacteur	Technicien pal de 2ème cl Technicien		Assistant de conservation du patrimoine & bibliothèques pal 2ème cl Assistant de conservation du patrimoine & bibliothèques	Chef de service de police municipale	Educateur des APS pal 2ème cl Educateur des APS	Animateur Animateur pal 2ème cl
	Agent de maîtrise					

Les agents concernés

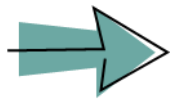
Les fonctionnaires :



titulaires



quel que soit leur temps de travail



en position d'activité ou mis à disposition

- de disponibilité ou de congé parental
- de détachement (éligible à la promotion interne dans la collectivité ou l'établissement d'accueil et d'origine)
- de décharge pour l'exercice d'un mandat syndical



Sont exclus :

- les contractuels
- les fonctionnaires stagiaires

Les conditions à remplir

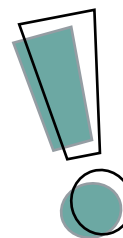
Appartenance
à un cadre
d'emplois ou
un grade ou
une catégorie

Ancienneté
dans un cadre
d'emplois,
grade et/ou
catégorie

Formation
statutaire
obligatoire
(formation de
professionnalisat
ion)

Examen
professionnel

Exercice de
certaines
fonctions



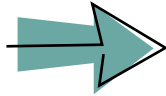
Conditions
à remplir
au 1er janvier
de l'année 2023



Conditions répertoriées
dans le guide disponible
sur le site internet
www.cdg25.fr

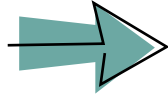
L'ancienneté

Périodes
non prises
en compte



- Prorogation de stage
- Détachement sauf si le statut particulier le prévoit
- Disponibilité
- Service national
- Congé parental
- Exclusion temporaire de fonctions
- Périodes d'apprentissage

Services de
contractuel



selon la rédaction des statuts particuliers

Temps non
complet



DHS $\geq$ mi-temps



période assimilée
à un temps complet

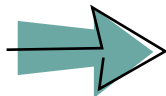


DHS < mi-temps



proratisation du
temps de travail

Temps
partiel



assimilé à du temps plein

L'ancienneté

Congé Parental

01/10/2012

pas considéré
comme du
service
effectif

= service effectif
- dans sa totalité la
première année
- pour moitié les
années suivantes

07/08/2019

pas considéré
comme du
service
effectif

= service effectif dans sa **totalité**
dans la limite d'une durée de 5 ans
pour l'ensemble de la carrière de
l'agent

07/08/2019

Disponibilité

pour élever un enfant de moins de 12 ans
pendant laquelle l'agent exerce une activité professionnelle

La formation de professionnalisation

Au 1^{er} emploi

dans les 2 ans
suivant la nomination

5

jours

Catégories
A et B

3

jours

Catégorie
C

Tout au long de la
carrière

par période
de 5 ans

2

jours

Catégories
A, B et C

Suite à
l'affectation sur un
poste à
responsabilité

dans les 6 mois
de l'affectation

3

jours

Catégories
A, B et C



Vos questions

Nos réponses

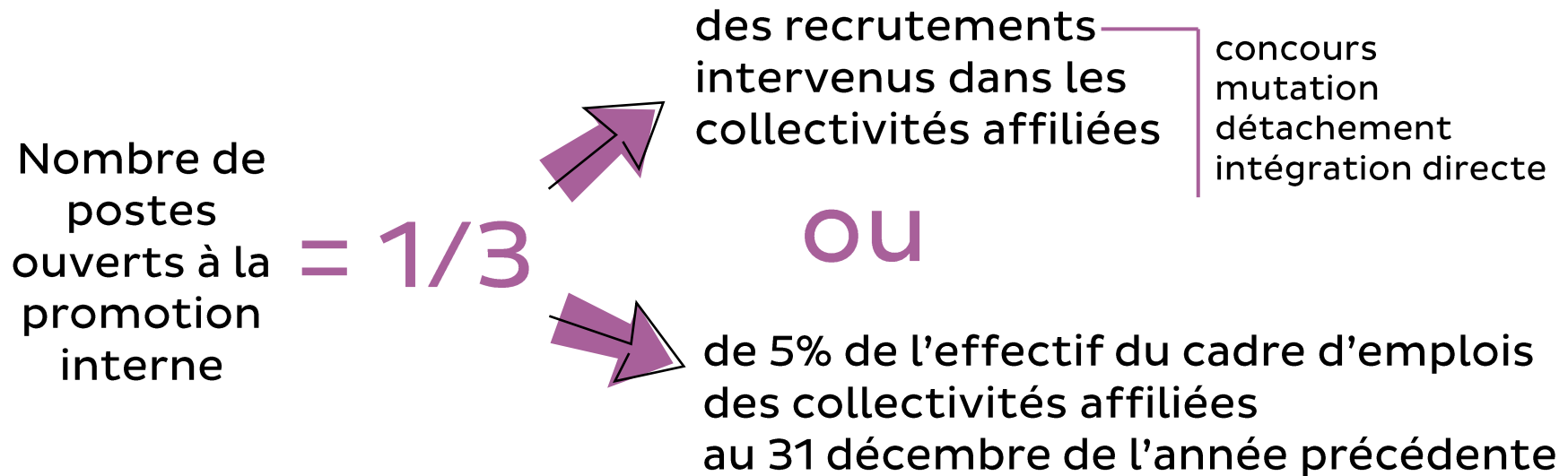
A large, light gray circle with a white center, containing a purple number 2.

2

Quelles sont les
modalités de sélections ?



Les quotas



Dérogation :

1 poste peut être ouvert à la promotion interne si :

- aucune possibilité pendant 4 ans
- au moins 1 recrutement est intervenu

Les postes ouverts pour 2024

Cadre d'emplois	Nombre de postes ouverts en 2024
Attachés (A)	4
Rédacteurs (B)	6
Ingénieurs (A)	1
Techniciens (B)	6
Agents de maîtrise (C)	Pas de quotas
Chefs de service de police municipale (A)	1
Conservateurs du patrimoine (A)	1
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique (A)	1
Attachés de conservation du patrimoine (A)	1
Professeurs d'enseignement artistique (A)	2
Bibliothécaire (A)	1
Assistant de conservation du patrimoine (B)	1
Conseiller des A.P.S. (A)	1
Educateur des A.P.S. (B)	8
Animateur (B)	1

Un nouveau process associant les employeurs...

1. Propositions des employeurs

en classant les dossiers par ordre de priorité, sur la base des critères (avec commentaires)



2. Compilation des propositions par le CDG

par secteur géographique, en affichant en priorité les agents classés au rang 1



3. Réunion d'arbitrage par secteur géographique des employeurs ayant soumis des dossiers

pour proposer un nombre d'agents égal au nombre de possibilités de nomination



6. Arrêté du Président fixant les listes d'aptitude



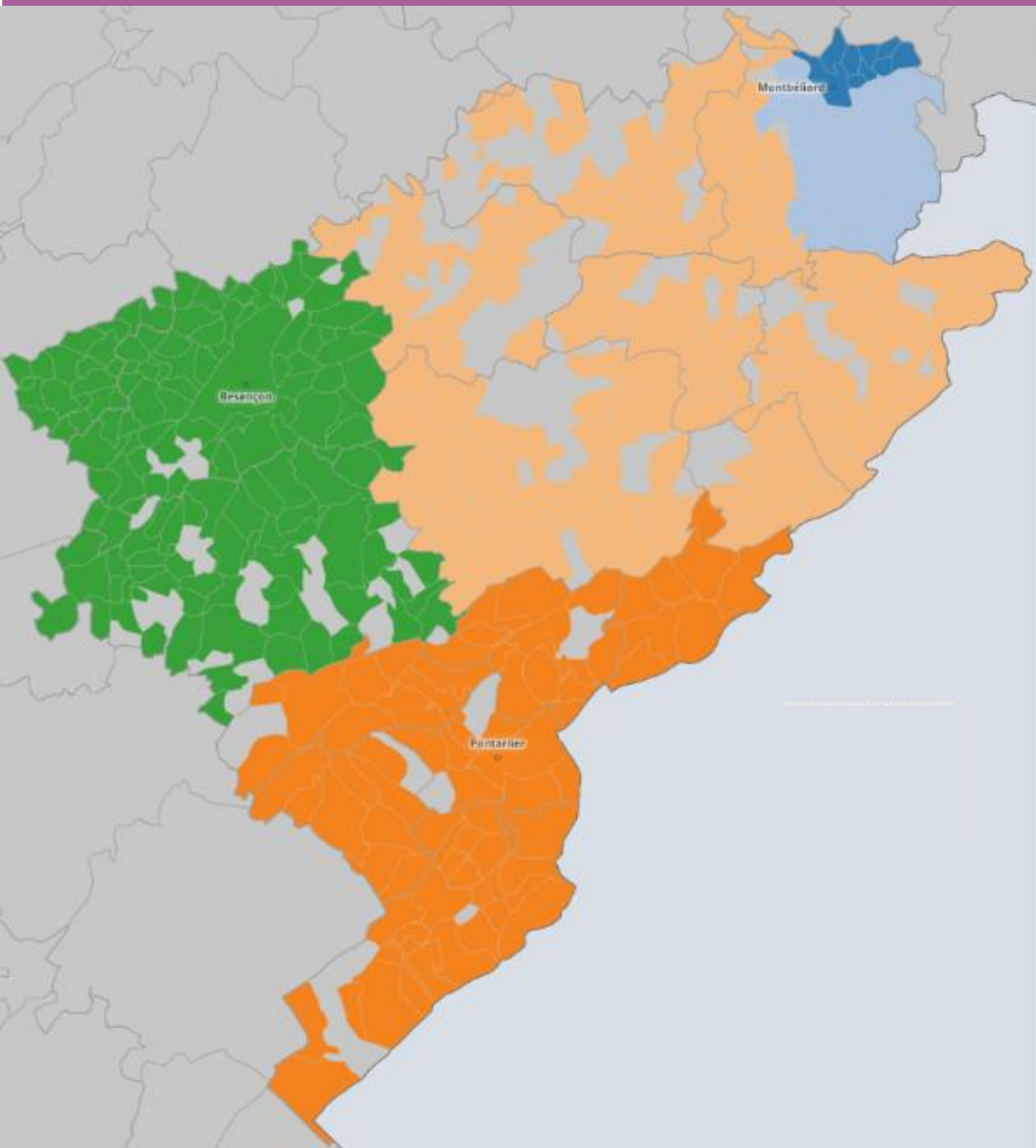
4. Réunion d'arbitrage avec le Président du CDG et un collège d'employeurs

pour l'aider à déterminer la liste finale



5. Audition des candidats présélectionnés

... au plus près des territoires



Des réunions avec
les employeurs dans
5 secteurs
géographiques
regroupant un
nombre équivalent
de fonctionnaires
(environ 800)

... basé sur l'entretien professionnel



Une **fiche de poste** pour chaque agent proposé, afin de s'assurer de la réalité de ses missions et de la cotation du poste occupé

Un **accord de l'agent** pour être proposé et, en cas d'inscription sur liste d'aptitude, pour être nommé (le cas échéant, à un emploi différent)



Un **compte-rendu d'entretien professionnel**, qui comprend les éléments utiles, et qualitativement renseigné, afin de s'assurer de la cohérence entre la proposition et la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience

Un **formulaire web à renseigner pour chaque agent**
(sauf pour les collectivités qui utiliseront le logiciel d'EP du CDG)



... et des critères prenant en compte la valeur professionnelle et le potentiel des agents

Cohérence grade/fonctions actuelles et futures

Niveau de cotation des fonctions actuelles et visées

Existence d'un éventuel décalage entre le grade et les fonctions exercées

Valeur et engagement professionnels

Atteinte des objectifs

Exercice des activités du poste

Compétences professionnelles et techniques

Qualités relationnelles

Exercice de fonctions d'encadrement, de coordination ou d'expertise

Capacités

Encadrer

Exercer des fonctions d'expertise

Exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Parcours professionnel

Acquis de l'expérience

Projet professionnel

Les avantages



Associer directement les employeurs concernés à la décision.

Développer la pédagogie sur le déroulement de carrière.
Les candidats non retenus peuvent être directement informés par leur employeur, avec les motifs.



Assurer un « équilibre » entre les territoires et les collectivités ayant ou non bénéficié de PI les années antérieures, sans que cela ne soit déterminant, car seuls la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle sont à prendre en compte

Développer une véritable culture de gestion des talents en prenant mieux en compte les potentiels dans le cadre des promotions.





Vos questions

Nos réponses

A large, light gray circle with a white center, containing the number 3.

3

Comment déposer un dossier?



Etape 1 : sélectionner les agents proposés



Etape 2 : compléter les dossiers

AGIRHE ➡ Sélectionnez l'agent proposé



Les données
d'identité et de
carrière sont
renseignées
automatiquement

Nom prénom (grade) de l'agent

MOUREY Amandine (rédacteur principal de 2ème classe)

Date de naissance

20/02/1988

Situation actuelle

Grade

rédacteur principal de 2ème classe

Date de nomination stagiaire

01/05/2013

Ancienneté dans son grade actuel

01/09/2022

PROPOSITION DE PROMOTION INTERNE

Cadre d'emplois

attachés territoriaux

[Consulter les conditions statutaires](#)

Etape 2 : compléter les dossiers

AGIRHE ➡ Complétez le profil de l'agent



Vous pouvez compléter les expériences professionnelles de toutes natures

Profil du candidat

Intitulé du poste

Effectifs de la collectivité

Expériences professionnelles

+ Ajouter

Date de début

Date de fin

Durée

Aucune ligne

Total:

Etape 2 : compléter les dossiers

AGIRHE ➡ Complétez l'évaluation de l'agent



Éléments
relatifs à la
valeur et
l'engagement
professionnels

Evaluation du candidat

Quel est l'ordre de priorité du dossier pour ce grade ?

Y-a-t-il un décalage entre le grade de l'agent et ses fonctions actuelles?

- ☐ Les fonctions de l'agent sont d'un niveau inférieur à son grade
- ☐ Les fonctions de l'agent sont d'un niveau équivalent à son grade
- ☐ Les fonction de l'agent sont d'un niveau supérieur à son grade

La proposition est-elle formulée après réussite à un examen professionnel ?

- ☐ Non
- ☐ Oui

1.1. Quel est le niveau d'atteinte des objectifs?

- ☐ Inférieur aux attentes
- ☐ Conforme aux attentes
- ☐ Supérieur aux attentes

1.2. Quel est son niveau d'exercice des activités du poste?

- ☐ Inférieur aux attentes
- ☐ Conforme aux attentes
- ☐ Supérieur aux attentes

1.3. Quel est le niveau de ses compétences professionnelles et techniques?

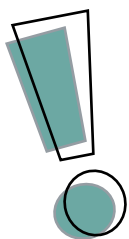
- ☐ Pratique courante
- ☐ Pratique renforcée
- ☐ Maîtrise
- ☐ Expertise

1.4. Quel est le niveau de ses qualités relationnelles?

- ☐ Inférieur aux attentes
- ☐ Conforme aux attentes
- ☐ Supérieur aux attentes

Etape 2 : compléter les dossiers

AGIRHE ➡ Téléchargez les pièces et validez le dossier



Plus d'envoi
papier

Pièces à fournir

Ces pièces pourront être transmises en format PDF (10Mo maximum) après la validation de la demande.

Pièces obligatoires en gras

- **Fiche de poste**
- **Dernier compte-rendu d'entretien professionnel**
- **Attestation de suivi de formation obligatoire**

Transmission dématérialisée des pièces justificatives

+ Nouvelle pièce

Nom des pièces

Aucune ligne

Tri défini des pièces

Enregistrement réussi le 12/10/2022 à 17:07

✓ Valider

🖨 Valider et imprimer

➡ Transmettre au CDG

⬅ Retour

Le calendrier

2023

2024





Vos questions

Nos réponses

La voie expérimentale pour les agents RQTH

Ouverte aux fonctionnaires RQTH remplissant les conditions du concours interne

Pas de quotas

Fixation du nombre de d'emplois ouverts

Publication d'un avis d'appel à candidature

Réception des candidatures

Examen des dossiers et audition par une commission

Détachement du lauréat dans son nouveau cadre d'emplois

Audition de l'agent à l'issue du détachement

Intégration dans le nouveau cadre d'emplois

Renouvellement du détachement

Réintégration dans le cadre d'emploi d'origine

Peut être délégué au centre de gestion



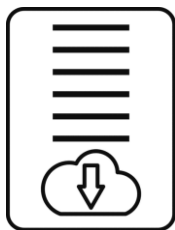
Le cdg vous accompagne

Promotion interne :

Courrier

Guide de la promotion interne

Arrêté fixant les lignes directrices de gestion



Voie dérogatoire :

Courrier



Plus d'infos sur www.cdg25.org