

### **Au titre de la promotion interne CENTRE DE GESTION DE L'ORNE Période Janvier 2026 – Mars 2021**

version 2025 - Ministère de l'Intérieur

061-286100029-20251216-16122025-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 16/12/2025

#### **1) Rappel de la réglementation**

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 fait obligation aux Présidents des centres de gestion d'établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ressources humaines en matière de promotion interne pour les collectivités affiliées.

Le projet de LDG doit être soumis au préalable, pour avis, au Comité Social Technique du Centre de Gestion puis transmis pour avis aux CST locaux.

Les LDG sont établies pour une durée maximum de 6 ans et **peuvent être révisées à tout moment**. Elles doivent être rassemblées dans un document qui est transmis à l'ensemble des agents.

Le présent document a pour objet de formaliser les Lignes Directrices « Promotion Interne » du centre de gestion de l'Orne.

#### **2) Objectifs des Lignes directrices de Gestion**

Les lignes Directrices de Gestion ont pour objet de définir les critères généraux à prendre en compte pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures, notamment la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience. Il s'agit donc pour le Président de présenter les points sur lesquels il s'appuiera pour faire évoluer le personnel (capacité d'adaptation, diversité des parcours et des fonctions exercées, formations suivies...).

Les LDG doivent permettre également d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers.

#### **3) Procédure de suivi et de modification**

Les LDG PI ont été modifiées fin 2024 afin de faire évoluer la grille de notation du dossier d'inscription de la Promotion Interne classique compte tenu notamment du dispositif dérogatoire de promotion interne qui concernent les secrétaires généraux de mairie. Ce changement avait été acté par le Président du CDG dans l'arrêté LDG PI 4<sup>ème</sup> version du 25/02/2025.

La cotation des LDG PI 4<sup>ème</sup> version était construite sur **19 critères** avec un total maximum de 340 points répartis entre :

- La Valeur professionnelle : 145
- Les Acquis de l'expérience et engagement professionnel : 185
- Et le Rapport de l'autorité : 10

Lors de la consultation des membres de la commission de préparation pour la promotion interne en juin 2025, il a été mis en évidence une difficulté partagée entre les gestionnaires et les collectivités chargés d'évaluer le critère sur la polycompétences des agents présentés. La proposition de supprimer ce critère, difficile à évaluer, a été approuvé par les membres et acté par le Président. Pour contrebalancer la suppression de ce critère pesant 25 points dans le dossier, les autres critères de la partie 'Valeur professionnelle' ont été revalorisés (responsabilité d'une collectivité +5 points, expertise : +5 points, encadrement : +10 points, ordre de priorité du dossier dans la collectivité : +5 points). Aussi ont été ajoutés à la cotation les postes de responsable adjoint de pôle et de responsable adjoint de service dans le premier critère.

La nouvelle proposition des LDG est construite **sur 18 critères** selon une cotation maximale de 340 points répartis de la façon suivante

- Valeur professionnelle sur 145
- Acquis de l'expérience et engagement professionnel sur 185
- Rapport de l'autorité sur 10

Le projet de LDG établi par le Président du Centre de gestion a été ainsi présenté aux membres du Comité Social Territorial le mardi 7 octobre 2025. Il a reçu un avis favorable des représentants de l'administration et un avis défavorable des représentants du personnel. Il a été ensuite transmis aux collectivités ayant leur propre Comité Social Territorial pour avis, avis qui devait être transmis au Président du centre de gestion dans un délai de 2 mois.

Le président du centre de gestion a reçu l'avis du comité social territorial de FLERS AGGLO et de la commune de Flers (favorable).

A l'issue de cette consultation, le président peut arrêter les LDG relatives à la promotion interne qui seront applicables aux promotions interne dès l'année 2026.

VALEUR PROFESSIONNELLE			
N°	Critères	Nbre de pts max	Commentaires
1	Responsabilité d'une collectivité (secrétaire de mairie/DGS) d'un pôle/ d'une direction ou d'un service, suivant le nombre d'agents permanents dans la structure	45	SGM/DGS plus de 50 agents (45 pts), SGM/DGS entre 20 et 50 agents (40 pts), SGM/DGS entre 5 et 20 agents (35 pts), SGM moins de 5 agents (30 pts) resp pôle/direction (30 pts), resp adjoint pôle (25 pts), resp service (20 pts), resp adjoint service (15 pts)
2	Missions d'expertise sur le poste actuel	15	Supérieures à celle attendue sur le poste actuel 15 pts; conformes 5 pts, inférieures 0 point
3	Encadrement direct (N+1) ou indirect (N+2)	40	2 points par agent si encadrement direct et 1 point si encadrement indirect
4	Entretien professionnel	15	Si 2 derniers entretiens professionnels fournis = 15 pts. Pas de cotation du critère si aucun entretien pro fourni
5	Ordre de priorité dans la collectivité sur ce grade	30	Un seul agent présenté ou agent en première position 30/ agent en deuxième position 15/ agent en troisième position 10/ au-delà 0
6	Rapport motivé de l'autorité (mise en valeur des particularités professionnelles de l'agent)	10	Cotation par le Président ou membres de la commission (si absence de rapport motivé suite à relance = dossier non recevable)
<b>SOUS- TOTAL DE POINTS</b>		<b>155</b>	

ACQUIS DE L'EXPERIENCE et ENGAGEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE			
N°	Critères	Nbre de pts max	Commentaires
7	Activités extérieures (autres activités non professionnelles dont activités syndicales, membre du bureau d'une association, mandat électif...)	5	Tous les points si au moins 2 ans dans les 10 dernières années Modification des pièces demandées : attestation président assoc ou CERFA mais plus PV
8	Autres expériences professionnelles privées antérieures à la nomination stagiaire (y compris disponibilité si activité dans la limite de 5 ans)	10	1 point par an (aux fonctions équivalentes au grade d'origine et d'accueil) Prise en compte des contrats ou missions d'une durée minimum de 6 mois
9	Diplômes dont VAE	15	Diplôme supérieur au grade visé : 15 points, conforme au grade visé : 10 pts ; conforme au grade détenu : 5 pt
10	Ancienneté dans le poste actuellement occupé (quel que soit l'employeur)	15	Plus de 15 ans (15 pts) Entre 10 ans et 15 ans (10 pts), entre 2 et 10 ans (5 pts), moins de 2 ans (0 pt)
11	Ancienneté dans le cadre d'emplois depuis la nomination stagiaire	20	20 pts maxi pour les grades principal 1 <sup>ère</sup> classe, 10 pts maximum pour les grades principal 2 <sup>ème</sup> classe, 5 pts maxi pour les grades de base) (1 point par an)
12	Ancienneté dans la fonction publique avant la nomination stagiaire dans le cadre d'emploi actuel tout statut confondu (intégration des périodes de contractuel dans le CE actuel)	10	1 point par an.
13	Nombre de jours de formation suivies (5 dernières années) dont la formation obligatoire de 2 jours tous les 5 ans	20	Formation continue de professionnalisation ou perfectionnement hors préparation concours dans les 5 ans 1 point par jour de formation
14	Participation aux épreuves de concours (prise en compte de la participation aux épreuves écrites)	15	5 pts admissible, 1 pt participation aux épreuves écrites sans admissibilité (maximum 15 points dans la limite de 3 participations aux concours)
15	Nombre de nomination suite à concours	30	10 points par nomination concours
16	Nombre de nomination suite à examen professionnel	10	5 points par nomination EP
17	Obtention de l'examen professionnel pour la Promotion Interne	30	30 pts maxi
18	Non bénéficiaire de la promotion interne dans les 5 dernières années = 5 points	5	Valorisation des agents n'ayant pas bénéficié de la PI dans les 5 années précédentes
<b>SOUS-TOTAL DE POINTS</b>		<b>185</b>	
<b>TOTAL MAXIMUM</b>		<b>340</b>	

**Les dossiers seront examinés en respectant l'anonymat.**

Une commission de préparation composée d'un collège d'élus (le président du CDG, 3 Vice-Présidents et deux élus désignés par le président) et d'un collège de représentants du personnel (1 représentant de chaque organisation syndicale représentée sur le territoire) examinera les dossiers.

La décision finale sera prise en binôme entre le président du Centre de gestion et le 1<sup>er</sup> vice-président du centre de gestion.

Outre les critères cités ci-dessous, une question subsidiaire sera posée afin d'accompagner la réflexion pour connaître le nombre de population de l'employeur :(Moins 1000 habitants - Entre 1000 et 5000 habitants -Plus de 5000 habitants)

L'autorité devra également rédiger une description synthétique de l'emploi occupé par l'agent en 8 lignes au maximum.

#### **4) Mise en œuvre des lignes directrices de gestion**

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent, à compter du 1er janvier 2026, à toutes les décisions prises par le Président du centre de gestion en matière de promotion interne. Au demeurant, le Président met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion sont valables jusqu'au 31/03/2031. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Social Territorial. Elles sont communiquées sans délai aux agents de la collectivité.

Le présent document peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux dans les délais et les formes prescrits par la juridiction administrative.

Fait à VALFRAMBERT

Le 16/12/2025

Le Président

