LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (4)
Arrêtées le 25/02/2025

Au titre de la promotion interne
CENTRE DE GESTION DE L'ORNE
Période Mars 2025 – Mars 2031

1) Rappel de la règlementation

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 (V2) ont été modifiées fin 2022 afin de favoriser les postes de direction dont les secrétaires de mairie. Ce changement avait été acté par le Président du CDG dans l'arrêté LDG PI (V3) du 16/02/2023.

Les LDG étaient alors construites sur 19 critères selon les cotations maximale de 300 points selon la répartition suivante

- Valeur professionnelle sur 140
- Acquis de l'expérience et engagement professionnel sur 150
- Rapport de l'autorité sur 10

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 revalorisant le métier de secrétaire de mairie a mis en place un dispositif exceptionnel de promotion des fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaires généraux de mairie appelé **plan de requalification des secrétaires généraux de mairie** de catégorie C vers la catégorie B.

Le dispositif, valable **jusqu'au 31 décembre 2027** permet aux secrétaires généraux de mairie de catégorie C, actuellement en fonction, d'être promus en catégorie B, via une promotion interne sans quota (sans limitation du nombre de poste ouvert à la promotion) et sous certaines conditions (être fonctionnaire sur les grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe et de 1ère classe, 2 jours de formation de professionnalisation obligatoire par période de 5 ans, 4 ans de services publics effectifs en tant que secrétaire général de mairie).

Le Président du CDG a souhaité une nouvelle rencontre du groupe de travail pour analyser les critères et cotations des LDG Promotion Interne pour les campagnes à venir en tenant compte de l'évolution législative et règlementaire (loi sur les SGM du 30 décembre 2023 et les décrets d'application du 16 juillet 2024), et des retours des référents carrières du centre de gestion en charge de l'instruction et des contrôles des dossiers.

Un groupe de travail composé de représentants du personnel et d'élus des collectivités s'est réuni le 10 septembre 2024 et a proposé au président du Centre de gestion

- Une définition de nouveaux critères
- Une nouvelle cotation de critères existants
- Une redéfinition de critères existants
- Une suppression de critères existants

La nouvelle proposition des LDG (V4) est construite **sur 19 critères selon la cotation maximale de 340 points 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 12 décembre 2024 et a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres. 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 la CDC de la Vallée de la Haute Sarthe (favorable) et celui de la ville de La Ferté Macé (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 2025.

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 (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public hors accroissement temporaire et saisonnier et hors contrats aidés et contrats de projets) au 31/12/N-1 dans la structure + organigramme souhaité	40	SGM/DGS plus de 50 agents (40 pts), SGM/DGS entre 20 et 50 agents (35 pts), SGM/DGS entre 5 et 20 agents (30 pts), SGM moins de 5 agents (25 pts) resp pôle/direction (25 pts), resp service (15 pts)
2	Missions d'expertise sur le poste actuel	10	Supérieures à celle attendue sur le poste actuel 10 pts; conformes 5 pts, inférieures 0 point
3	Polycompétences dans les domaines d'activités sur le poste actuel (exemple domaine d'activités RH : gestion carrières, plan de formation, paie, Finances : réalisation du budget, gestion de budget, Urbanisme, Marchés publics, espaces verts, bâtiments, voirie…)-.	25	Elevée 25 pts (plus de 3 domaines d'activités), Modérée 15 pts (3 domaines), Faible 5 pts (2 domaines) La fiche de poste devra être fournie par la collectivité, à défaut le critère ne sera coté
4	Encadrement direct (N+1) ou indirect (N+2)	30	2 points par agent si encadrement direct et 1 point si encadrement indirect
5	Manière de servir	15	Si au moins 2 entretiens professionnels fournis dans les 3 dernières années = 15 pts. Si un seul entretien fourni = 5 pts. Sinon aucun point

6	Ordre de priorité dans la collectivité sur ce grade	25	Un seul agent présenté ou agent en première position 25/ agent en deuxième position 10/ agent en troisième position 5 / au-delà 0
7	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)
	SOUS- TOTAL DE POINTS	**155**	

ACQUIS DE L'EXPERIENCE et ENGAGEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE			
N°	**Critères**	Nbre de pts max	**Commentaires**
8	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 du président de l'association ou CERFA mais plus de PV
9	Autres expériences professionnelles privées antérieures à la nomination stagiaire (y compris disponibilité si activité dans la limite de 5 ans) y compris contrats aidés	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 consécutifs
10	Diplômes dont VAE	15	Diplôme supérieur au grade visé : 15 points, conforme au grade visé : 10 pts ; conforme au grade détenu : 5 pt
11	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)
12	Ancienneté dans le cadre d'emplois depuis la nomination stagiaire	20	20 pts maxi pour les grades principal 1ère classe, 10 pts maximum pour les grades principal 2ème classe, 5 pts maxi pour les grades de base) (1 point par an)
13	Ancienneté dans la fonction publique avant la nomination stagiaire dans le cadre d'emploi actuel tout statut confondu, hors contrats aidés	10	1 point par an.
14	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
15	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)
16	Nombre de nomination suite à concours	30	10 points par nomination concours
17	Nombre de nomination suite à examen professionnel	10	5 points par nomination EP
18	Obtention de l'examen professionnel pour la Promotion Interne	30	30 pts maxi
19	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
	SOUS-TOTAL DE POINTS	**185**	
	TOTAL MAXIMUM	**340**	

Les dossiers seront examinés en respectant l'anonymat.

Une commission de préparation composée d'un collège d'élus (le président du CDG, les 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 1er vice-président du centre de gestion.
Outre les critères cités ci-dessous, une question subsidiaire sera posée afin d'accompagner la réflexion pour connaitre 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 mars 2025, 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 25/02/2025

Le Président

Francis AÏVAR