ARRETE Nº 03/11-2022

ARRETE PORTANT ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION Partie « Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours »

LE MAIRE DE LA VILLE DE RIBERAC

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88, premier alinéa ;
- Vu la loi nº 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Vu l'avis du Comité Technique en date du 16 novembre 2021 relatif au projet de lignes directrices de gestion de la commune de Ribérac, partie « orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours » ;

ARRETE

- <u>ARTICLE 1</u> Les lignes directrices de gestion de la commune de Ribérac, partie « orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours » sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.
- ARTICLE 2 Les lignes directrices de gestion, qui prennent effet au 1^{er} janvier 2022, sont établies pour une durée de 5 ans et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux (1) dans un délai de 2 mois à compter de publication et sa réception par le représentant de l'État.

Fait à Ribérac, le 17 février 2022

Publié le :

Nicolas PLATON

Le Maire

⁽¹⁾ Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les 2 mois à compter de la présente publicité, par courrier adressé au Tribunal administratif de Bordeaux ou par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site : www.telerecours.fr





Lignes Directrices de Gestion (LDG)

OBJET : Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

1) Orientations générales en matière de promotion :

a) Avancement de grade :

Il est proposé de définir des critères internes à la collectivité pour départager objectivement les agents qui remplissent les conditions pour un avancement de grade :

- critère 1 : Obtention de l'examen professionnel d'accès au grade : 2 points
- <u>critère 2</u>: Prise en compte du suivi jusqu'à son terme de la préparation au concours ou à l'examen ainsi que du parcours de formation (continue, diplômante, VAE): 1 point
- <u>critère 3</u> : Reconnaissance de la valeur professionnelle (investissement, motivation, capacités d'autonomie et d'initiative vérifiées) : indiqué sur le compte-rendu d'entretien professionnel annuel : **2 points**
- <u>critère 4</u> : Conformité des qualités professionnelles de l'agent avec un besoin exprimé par la collectivité : **2 points**
- <u>critère 5</u> : Expérience réussie sur le poste occupé : 1 point
- $\underline{\text{critère 6}}$: Capacité à exercer les missions correspondant au nouveau grade : 1 point
- <u>critère 7</u> : Prise en compte de la fin de carrière (agent proche de la retraite) : 1 point

Nombre de points maximum : 10

L'agent sera proposé à l'avancement de grade s'il a une note supérieure ou égale à 5 points.

b) Promotion interne:

Les critères d'éligibilité pour l'inscription sur une liste d'aptitude pour la promotion interne ont été établis par le Président du CDG24.

Il est proposé de définir des critères internes de dépôt d'un dossier auprès du CDG pour départager objectivement les agents qui remplissent les conditions pour une promotion interne :

- critère 1 : Obtention de l'examen professionnel d'accès au grade : 2 points
- <u>critère 2</u>: Prise en compte du suivi jusqu'à son terme de la préparation au concours ou à l'examen ainsi que du parcours de formation (continue, diplômante, VAE): 1 point
- <u>critère 3</u> : Reconnaissance de la valeur professionnelle (investissement, motivation, capacités d'autonomie et d'initiative vérifiées) : indiqué sur le compte-rendu d'entretien professionnel annuel : 2 points
- critère 4: Expérience réussie sur le poste occupé: 1 point
- <u>- critère 5</u> : Capacité à exercer les missions correspondant au nouveau grade : 1 point
- <u>- critère 6</u> : Conformité des qualités professionnelles de l'agent avec un besoin exprimé par la collectivité : 2 points
- critère 7 : Capacité d'encadrement: 1 point
- <u>- critère 8</u>: Prise en compte du nombre de présentations de l'agent à la promotion interne : 1 point

Nombre de points maximum : 11 L'agent sera proposé à la promotion interne s'il a une note supérieure ou égale à 6 points.

2) Orientations générales en matière de valorisation des parcours :

a) Accompagnement et/ou nomination après concours et examens professionnels :

Il est proposé de définir des critères d'information et de fixation des règles pour accompagner l'agent lors de la passation de concours et examens professionnels et après réussite aux épreuves :

- priorité 1 : Communication sur les dispositifs de préparation à concours et examens professionnels

- priorité 2 : Fixation des règles d'accès aux préparations à concours et examens professionnels (lien avec le projet professionnel de l'agent, prise en en compte de l'investissement et de la motivation)
- priorité 3 : Communication sur les suites pouvant être données à la réussite à un concours ou un examen professionnel : soit nomination en interne, soit accompagnement sur nomination externe
- priorité 4 : Réponse à un besoin de reclassement, de reconversion professionnelle

b) Mesures facilitant l'accès à des fonctions supérieures (mobilité interne):

- Développement d'une bourse de l'emploi interne (appel à candidatures)
- Mise en place d'un tutorat/accompagnement dans les nouvelles fonctions (exemple : départ en retraite ou mutation)
- Proposition de stages d'immersion en interne : ils devront correspondre à un besoin de la collectivité (poste vacant) et au projet professionnel de l'agent. Il faudra fixer un nombre de jours de stage et déterminer un nombre de stages limité dans le temps
- Proposition de cycles de formation : métiers de manager, postes à responsabilité, etc, lorsque l'agent est en poste

Fait à Ribérac, le 17 février 2022

Le Maire

Nicolas PLATON

