

Destinataires :
DIRECTEURS(TRICES) ET
DIRECTEURS(TRICES) ADJOINT(E)S DE LA
VILLE DE REIMS ET DE LA COMMUNAUTE
URBAINE DU GRAND REIMS

S/C DIRECTEURS(TRICES) GENERAUX (LES)
ADJOINTS(ES)

PROMOTIONS INTERNES 2023

Direction Générale
Mission Secrétariat
Général
Service des
Assemblées

Direction émettrice / Contacts

Olivier PETIT, Directeur adjoint

Référence :
SG-NS-2023-08

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, décidées par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique, ont pour objectif premier de donner davantage de transparence aux pratiques RH, en particulier en ce qui concerne le déroulement de carrière des agents.

Avec les lignes directrices de gestion, les critères et la procédure de nomination s'appuient sur l'existant, tout en mettant en avant plusieurs principes : maintien du dialogue social, simplification des process et transparence pour les agents.

La promotion interne est encadrée par l'article L.523-1 du Code Général de la Fonction Publique. Les fonctionnaires territoriaux justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès à un cadre d'emplois supérieur.

La promotion interne est ainsi à considérer comme un mode dérogatoire de recrutement, impliquant l'accès à un niveau plus élevé dans les fonctions exercées et donc, de fait, une mobilité après inscription sur liste d'aptitude.

Cette mobilité peut avoir lieu :

- dans un autre service ou une autre direction sur un poste vacant dans le cadre d'emplois correspondant, ce qui est encouragé dans nos collectivités dans le cadre de CAP RH,
ou
- dans la direction ou le service d'origine, justifiée par une évolution des missions et responsabilités référencées dans la fiche de poste,
ou
- dans une autre collectivité, la liste d'aptitude ayant valeur nationale.

Dans le cadre de la procédure de promotion interne 2023, les C3C vont vous transmettre les tableaux récapitulatifs des agents remplissant les conditions statutaires de promotion au titre :

- des conditions d'ancienneté requises dans leur cadre d'emplois,

NOTE DE SERVICE

- de la réussite à un examen professionnel, accélérateur de carrière qui sera valorisé dans les arbitrages.

Ces tableaux prennent également en compte :

- la diversité du parcours professionnel et des fonctions exercées (mobilités, encadrement d'équipes ou technicité particulière, gestion de projet, parcours syndical),
- les formations suivies,
- l'engagement professionnel (appréciation générale du CREP, statut de formateur interne, de maître d'apprentissage),
- l'évaluation prospective portant sur la capacité d'analyse, le sens d'adaptation, l'aptitude et le souhait de l'agent à évoluer dans un autre cadre d'emplois.

Chaque agent remplissant les conditions pour une promotion au sein de votre Direction doit être informé de son inscription sur les tableaux récapitulatifs susvisés, ainsi que de la rédaction ou non d'un rapport le concernant.

En effet, il vous revient de proposer à votre Directeur(-trice) Général(-e) Adjoint(-e) un avis ainsi qu'un classement des agents promouvables par ordre de mérite, à la lumière des différents critères qui ont été établis à l'occasion de l'adoption de nos lignes directrices de gestion.

L'avis peut être « non proposé.e » ou « favorable ». On se limite à ces deux possibilités, le choix se fait ensuite au niveau du classement. Dans le cas d'un avis favorable concernant les agents proposés, le directeur ou la directrice rédige un rapport écrit, sous couvert de l'avis du (de la) Directeur(-trice) Général(-e) Adjoint(-e). Cet avis est transmis à l'agent. Les agents concernés par la rédaction d'un rapport devront notamment être sensibilisés à l'enjeu de mobilité et d'évolution de fonctions inhérent à la promotion interne.

Il est également important de noter et d'en faire part à l'agent, lors de votre échange avec lui, que les possibilités de promotion sont encadrées au sein de chaque cadre d'emplois par des règles spécifiques définies sur le plan national et soumises à des quotas, dont la concrétisation locale est calculée par la Direction des Ressources Humaines. Les possibilités de promotion dans chaque cadre d'emplois sont donc de fait, limitées :

- d'une part, au regard des quotas disponibles pour chaque cadre d'emplois,
- d'autre part, au regard des arbitrages de l'autorité territoriale quant à l'utilisation ou non de l'intégralité des quotas disponibles, eu égard aux besoins en recrutement des collectivités dans chaque cadre d'emplois.

Chaque Directeur(-trice) Général(-e) Adjoint(-e) établira ensuite un classement par ordre de mérite au sein du Pôle.

Ainsi seuls les agents proposés et ayant d'après leur classement en fonction des quotas des chances de bénéficier d'une promotion interne peuvent faire l'objet d'un rapport. Ceci afin de limiter le nombre de rapports et d'alléger la procédure.

Par exemple si les quotas ouvrent deux possibilités, chaque pôle pourra faire deux rapports, un pour chacune des personnes susceptibles de figurer sur liste d'aptitude.

Le DGS finalisera, ensuite, la proposition de l'administration en lien avec la DRH et l'élu aux Ressources Humaines, puis il animera des temps d'échanges avec les organisations syndicales. À la lumière des propositions des organisations syndicales, une nouvelle réunion d'arbitrage sera organisée par le DGS avec la DRH et l'Elu aux Ressources Humaines.

NOTE DE SERVICE

L'Elu aux Ressources Humaines validera définitivement les listes de promotions internes à l'issue des échanges.

Ces listes seront communiquées aux organisations syndicales par la Direction des Ressources Humaines qui établira et publiera les listes d'aptitude. Les fonctionnaires proposés à la promotion sont donc inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois. La durée de validité de ces listes d'aptitude, dont la valeur est nationale, est de deux années, renouvelable deux fois à la demande de l'agent (une fois pour une troisième année et une fois pour la quatrième année).

Enfin, l'autorité territoriale nommera les agents sur les postes vacants correspondants à leur nouveau cadre d'emplois, en fonction des besoins et après demande de la direction concernée accompagnée d'un nouveau profil de poste et précisant la date prévue de la promotion. Ainsi on peut noter que la nomination n'est pas systématique après inscription sur liste d'aptitude, elle suppose une impulsion de la direction. Ils seront alors nommés sur le grade d'entrée de leur nouveau cadre d'emplois en qualité de fonctionnaire stagiaire par voie de détachement. Cette nomination correspond donc à un recrutement sur un nouvel emploi comme exposé au début de cette note.

L'ensemble de la procédure est suivi par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les C3C qui sont le relai de la DRH pour toute question afin de centraliser au mieux les demandes.

ANNEXES :

- l'article L.523-1 du Code Général de la Fonction Publique
- Lignes Directrices de Gestion 2ème partie
- Schéma de la procédure
- Calendrier prévisionnel de la procédure de promotion interne 2023