

Ce qui existe au SIAAP :

À la suite de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 des lignes directrices de gestion ont été mis en place au SIAAP.

Celle-ci ont pour but d'édicter les règles concernant la promotion interne et les avancements de grade.

Quelle différence entre avancement de grade et promotion interne :

- Avancement de grade : passage au grade directement supérieur
Exemple :
 - Adjoint technique → Adjoint technique Principal 2^{ème} Classe
 - Technicien → Technicien Principal 2^{ème} Classe
- Promotion interne : passage à un cadre d'emploi supérieur
Exemple :
 - Adjoint technique principal 2^{ème} ou 1^{er} Classe → Agent de maîtrise
 - Adjoint technique principal 2^{ème}, 1^{er} Classe ou Agent de maîtrise, Principal → Technicien

Les lignes directrices de gestion du SIAAP sont les suivantes :

- Avancement de grade : Ratio → 75% pour les catégories C
Ratio → 50% pour les catégories B
Ratio → 25% pour les catégories A
La priorisation est : Catégorie C → l'ancienneté
Catégorie B → 50% sur le poste occupé (Responsable) et 50% restant à l'ancienneté
Catégorie A → 50% sur le poste occupé (Responsable) et 50% restant à l'ancienneté
- Promotion interne :
Les agents sont classés selon le niveau de responsabilité faute de consté que cette règle est on ne peut plus flou et ne profite en général qu'au responsables et au agents proposé par les directions

Quels sont les règles nationales applicable au SIAAP :

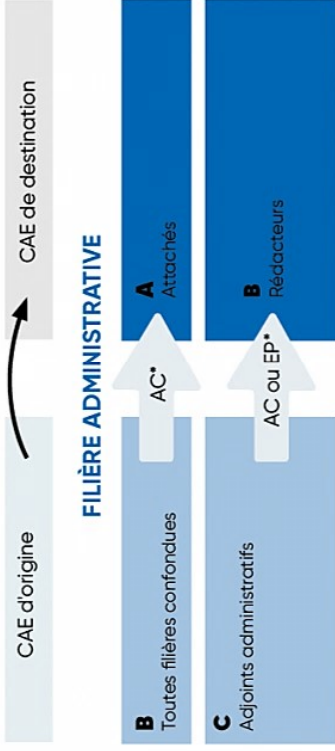
La règle des quotas s'applique au SIAAP ainsi qu'a l'ensemble de la fonction publique → Le SIAAP est en droit de pouvoir promouvoir un agent à la suite de deux recrutements sur le grade de promotion (Concours, Mutation)

Ce que la CGT SAIVP- SIAAP Revendique :

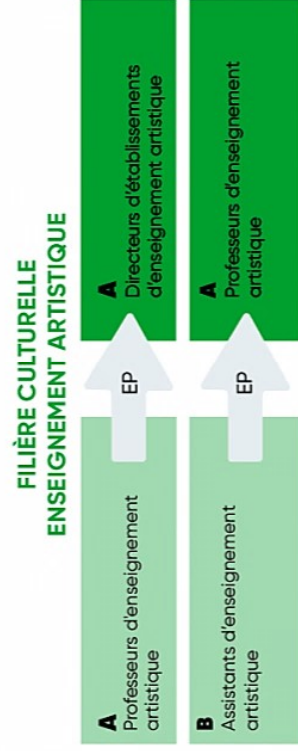
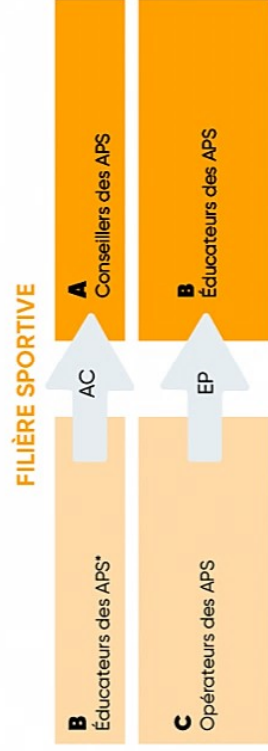
- **Avancement de grade :**
La CGT SAIVP-SIAAP porte la revendication d'une carrière linéaire, ainsi les politiques successives depuis ces dernières années n'ont de cesse de détruire le système de carrière de la fonction publique (PPCR : Protocole parcours carrières rémunérations).
La CGT SAIVP-SIAAP revendique afin d'obtenir une évolution de carrière linéaire des ratios à 100% sur l'ensemble des catégories.
La suppression des règles supplémentaires qui bloquent les avancements tel que le ratio Examen Pro / Au choix pour la catégorie B.
- **Promotion interne :**
La CGT SAIVP-SIAAP revendique depuis plusieurs années la mise en place des règles du CIG Petite Couronne auquel le SIAAP est affilié.
En effet ces règles annexer à cette fiche revendicative sont mathématiques elle attributs des points elle ont l'avantage de ne pas favoriser les candidats de l'administration.
Elles tiennent compte de :

- L'ancienneté dans le grade
- Les concours et examen professionnel obtenu
- La fonction exercée
- Les diplômes détenus
- Les formations professionnelles
- La valeur professionnelle suivant le compte rendu d'entretien professionnelle

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!

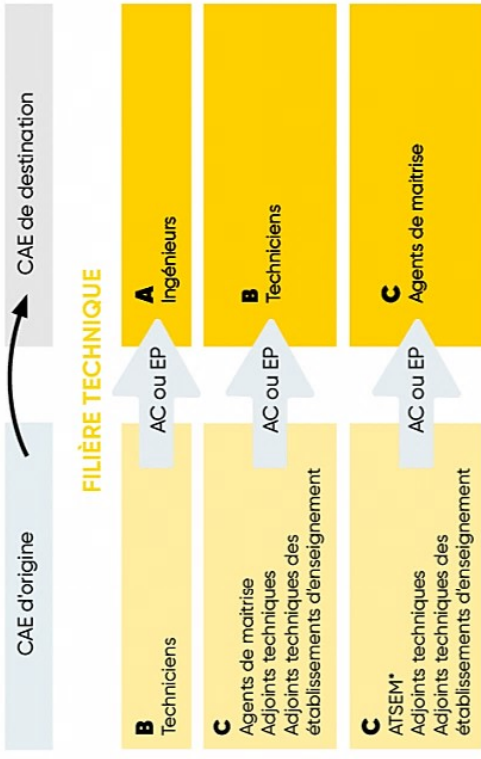



 La PI d'Administrateurs est organisée par le CNFPT

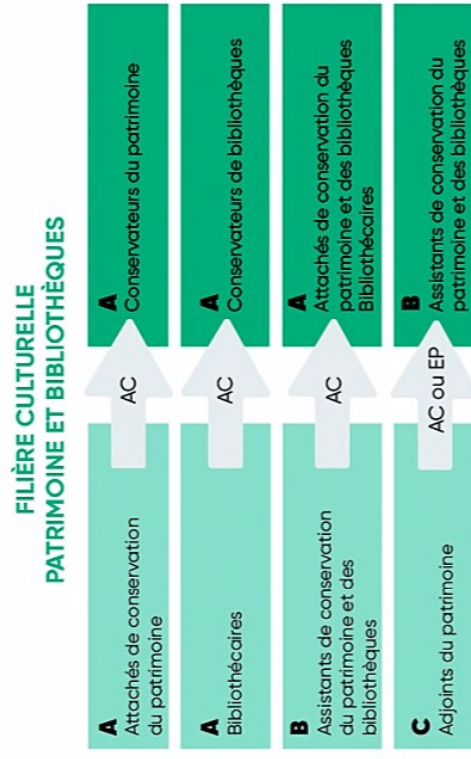
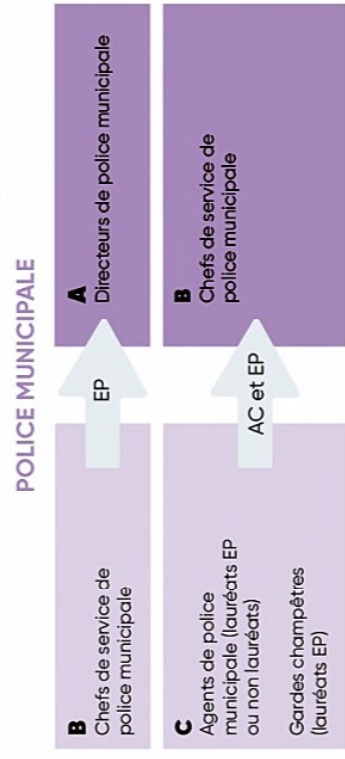


Les conditions d'accès d'un cadre d'emplois vers un autre cadre d'emplois par la voie de la PI sont fixées dans chaque statut particulier et peuvent concerner entre autres :

- L'appartenance à un grade d'avancement,
- Une certaine durée de services effectifs, dans un grade ou un cadre d'emplois ou une catégorie hiérarchique,
- L'exercice de fonctions particulières,
- Le fait d'être lauréat d'un examen professionnel.



 La PI d'ingénieurs en chef est organisée par le CNFPT



 Filière sapeurs-pompiers > non concernée en petite couronne



* LÉGENDE

CAE : cadre d'emplois
 AC : accès au choix
 EP : accès après examen professionnel
 ATSEM : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
 APS : activités physiques et sportives

LDG-PI ANCIENNETÉ

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le Président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « ANCIENNETÉ »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « ancienneté » vise à valoriser les années exercées dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire stagiaire ou titulaire dans un cadre d'emplois, corps ou emploi **dans la catégorie dont le fonctionnaire proposé relève.**

L'ancienneté fait aussi référence aux conditions réglementaires. En effet, dans certains statuts particuliers, sont exigés des années de services effectifs (exemple pour l'accès au choix au grade d'animateur territorial : compter au moins 10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation).

Pour rappel :

- les cadres d'emplois concernent la fonction publique territoriale ;
- les corps concernent les autres fonctions publiques : Etat, Hospitalière et Ville de Paris ;
- les emplois concernent les emplois communaux ou départementaux avant la constitution des cadres d'emplois ou bien des emplois dans d'autres administrations (anciennement La Poste ou France Télécom).

L'ancienneté est appréciée au regard de **la date de nomination** dans la catégorie dont relève le fonctionnaire proposé :

- en qualité de stagiaire ;
- ou à défaut de titulaire.



Cas des fonctionnaires ayant été intégrés :

- après détachement ;
- directement ;
- à la constitution d'un cadre d'emplois ou d'un corps.

Les interruptions de carrière comprises dans la comptabilisation des années de services effectifs prises en compte dans la LDG « ancienneté » seront déduites comme le prévoient les textes réglementaires.

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base des éléments déclarés par l'autorité territoriale qui s'appuie sur la **décision de nomination et sur les périodes d'interruption éventuelles.**

Les points sont attribués selon le barème suivant :

1 POINT par année d'ancienneté au prorata de la date de nomination et des périodes d'interruption éventuelles.



A NOTER

Concernant la **LDG « ancienneté »** un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut obtenir un maximum de **45 points** sans interruption de carrière.

2 exemples (pour une promotion interne 2020, le nombre de points est calculé jusqu'au 01/01/2020) :

- **Pour une PI Rédacteurs**
 - ancienneté en catégorie C « adjoint administratif de 2ème classe » au 01/01/2007 ;
 - 13 ans soit 13 points ;
 - mais avec une interruption de carrière : « congé parental » comprise entre le 01/01/2013 et le 31/12/2015 (1ère année comptabilisée à 100% et les années 2 et 3 à 50% conformément aux modalités réglementaires de calcul, actuellement en vigueur, relatives au congé parental) ;
 - **le total des points ancienneté est ramené à 12** (0,5 points en 2014 et 2015).
- **Pour une PI Attachés**
 - ancienneté en catégorie B « rédacteur » au 01/08/2014 ;
 - sans interruption de carrière ;
 - 5 ans et 5 mois soit **5, 4166 points**.

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- La fiche de proposition qui intègre l'ensemble des éléments relatifs aux LDG-PI remplie et signée par l'autorité territoriale
- **Une copie de la décision** précisant la date de nomination en qualité de stagiaire ou à défaut de titulaire dans la catégorie dont relève le fonctionnaire proposé.
- **Une copie des décisions des interruptions de carrière** : disponibilités ; congés parentaux ; absence de service fait.

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « ancienneté » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHÈQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	✓
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	✓
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « ancienneté » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « ancienneté » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	✓

Extrait de la fiche de proposition « LDG-PI » qui reprend l'ensemble des éléments à remplir par l'autorité territoriale pour chaque fonctionnaire proposé.

LDG « ancienneté » Date de nomination et périodes d'interruption		1 point par année au prorata de la date de nomination et des périodes d'interruption
<p>NOMINATION dans la catégorie dont relève le fonctionnaire proposé :</p> <p><input type="checkbox"/> en qualité de stagiaire</p> <p><input type="checkbox"/> ou à défaut de titulaire</p>	<p>DATE :</p>	<p>Joindre impérativement la copie de la décision de nomination</p>
<p>PÉRIODES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE</p>	<p><input type="checkbox"/> Disponibilités</p> <p><input type="checkbox"/> Congés parentaux</p> <p><input type="checkbox"/> Absences de service fait</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, à préciser :</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Joindre impérativement une copie des décisions d'interruption de carrière</p>

LDG-PI

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « concours et examens professionnels » vise à valoriser l'engagement, l'implication du fonctionnaire dans son évolution de carrière au cours de son parcours professionnel.

Des points sont attribués lorsque le fonctionnaire proposé :

- a été recruté suite à la réussite d'un concours
- a obtenu un examen professionnel :
 - ⇒ **soit nécessaire pour un avancement** (de grade ou promotion interne).
Il s'agit ici de prendre en compte l'obtention d'un examen professionnel dans la catégorie hiérarchique dont il relève actuellement qu'il ait été nommé ou non.
 - ⇒ **soit obligatoire pour accéder à un cadre d'emplois supérieur par la voie de la promotion interne.**
Il s'agit ici d'un examen professionnel requis dans certains statuts particuliers.

Pour ces examens professionnels, le fonctionnaire a la possibilité de s'inscrire aux épreuves un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies. Néanmoins, la réussite à l'examen professionnel ne garantit pas l'inscription sur la liste d'aptitude (article 16 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013).



Ne sont pas pris en compte :

- les examens d'aptitude ou d'intégration (exemple : agent de bureau dactylo) ;
- les recrutements dans le cadre des sélections professionnelles (intégration des contractuels).

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base des éléments déclarés par l'autorité territoriale qui s'appuie sur la copie **des arrêtés de recrutement ou de nomination ou l'attestation de réussite au concours ou à l'examen professionnel.**



Prise en compte d'**UN seul concours** et d'**UN seul examen professionnel** même si le fonctionnaire a réussi plusieurs concours ou plusieurs examens professionnels au cours de sa carrière.

Les points sont attribués selon le barème suivant :

- **15 points si le fonctionnaire proposé a été recruté suite à sa réussite à un concours** d'accès à un cadre d'emplois, corps ou emploi de la catégorie hiérarchique dont il relève.

ET

- **10 points si le fonctionnaire proposé a obtenu un examen professionnel au titre de l'avancement** de la catégorie hiérarchique dont il relève (avancement de grade ou promotion interne) même si l'examen professionnel obtenu n'a pas été suivi d'une nomination (être lauréat de cet examen suffit donc ici pour obtenir les points).

OU

- **20, 15 ou 10 points selon l'année d'obtention de l'examen professionnel requis dans certains statuts particuliers pour accéder à un cadre d'emplois supérieur par la voie de la promotion interne.**

Les années se calculent en référence au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude au titre de la promotion interne. Soit : 3 ans ou plus avant cette référence = 20 points ; 2 ans = 15 points ; 1 an = 10 points.

Exception :

Les points au titre de la réussite à un examen professionnel « avancement de grade ou promotion interne » et les points au titre de la réussite à un examen professionnel nécessaire pour l'accès à un grade par la voie de la promotion interne (réglementaire), peuvent se cumuler dans ces situations :

- **L'examen professionnel de rédacteur obtenu entre 2005 et 2011.**
Pour rappel, les fonctionnaires territoriaux de catégorie C ont bénéficié d'une voie exceptionnelle de promotion interne, leur permettant l'accès au grade de rédacteur territorial (1^{er} grade du cadre d'emplois) à l'issue d'un examen professionnel prévu, pour une durée de cinq ans, par les décrets n° 2004-1547 et n° 2004-1548 du 30 décembre 2004.
Les fonctionnaires ayant obtenu cet ancien examen professionnel peuvent bénéficier, à titre exceptionnel, de points définis selon l'année d'obtention :
 - 20 points = année d'obtention 2005, 2006
 - 15 points = 2007, 2008, 2009
 - 10 points = 2010, 2011

- **L'accès au grade de chef de service de police municipale et d'ingénieur.**
 - Pour le grade de chef de service de police municipale car une seule liste d'aptitude est établie pour l'accès à ce 1^{er} grade.
 - Pour le grade d'ingénieur car l'accès au 1^{er} grade est possible par les deux voies, au choix et examen professionnel.



A NOTER

Pour la LDG « concours/examens professionnels », un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut ainsi obtenir un maximum :

- **soit de 25 points** : exemple d'un fonctionnaire qui aurait pu faire valoir 1 concours et 1 examen professionnel au titre de l'avancement de grade ou de la promotion interne ;
- **soit de 35 points** : exemple d'un fonctionnaire qui aurait pu faire valoir 1 concours et 1 examen professionnel obligatoire pour accéder à un cadre d'emplois supérieur par la voie de la promotion interne, s'il l'a obtenu 3 ans ou plus avant le 1^{er} janvier de l'établissement de la liste d'aptitude.

Exception :

- **45 points maximum**
 - pour un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe titulaire (cat C) qui aurait pu faire valoir 1 concours (15 points) + 1 examen professionnel au titre de l'avancement (10 points) + l'ancien examen professionnel de rédacteur obtenu en 2005 (20 points) pour accéder au grade de rédacteur (cat B) par la voie d'accès au choix.
 - ou encore pour un gardien-brigadier titulaire (cat C) qui aurait pu faire valoir 1 concours (15 points) + 1 examen professionnel au titre de l'avancement (10 points) + 1 examen professionnel requis pour accéder au grade de chef de service de police municipale de la catégorie B obtenu depuis plus de 3 ans (20 points).

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

LDG	Pièces à fournir obligatoirement
	<ul style="list-style-type: none"> • La fiche de proposition qui intègre l'ensemble des éléments relatifs aux LDG-PI remplie et signée par l'autorité territoriale
Concours	<ul style="list-style-type: none"> • arrêté justifiant du recrutement par la voie du concours concerné avec visa précisant clairement les références du concours Et • l'attestation de réussite au concours ou liste d'aptitude
Examens professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • attestation de réussite à l'examen professionnel concerné Ou le cas échéant, • arrêté justifiant la nomination (avec visa précisant clairement les références à l'examen professionnel)
<p><i>A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.</i></p>	

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grades accessibles	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « concours et examens professionnels » Sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir		
		Concours	Examen professionnel	
			Avancement de grade ou promotion interne	Règlementaire (année d'obtention)
ATTACHÉ	Au choix	✓	✓	X
INGÉNIEUR	Au choix	✓	✓	X
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓	✓	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE (*)	Au choix	✓	✓	X
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES (*)	Au choix	✓	✓	X
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓	✓	X
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓	✓	X
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓	✓	X
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓	✓	X
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE (*)	Examen professionnel	✓	X	✓
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	✓	X	✓
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	✓	X	✓

(*) Pour ces 3 grades, il s'agit d'un concours de catégorie A (contrairement aux autres grades où le concours retenu est celui obtenu en catégorie B)

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grades accessibles	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « concours et examens professionnels » Sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir		
		Concours	Examen professionnel	
			Avancement de grade ou promotion interne	Règlementaire (année d'obtention)
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓	✓	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓	X	✓
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓	✓	X
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓	X	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓	✓	X
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓	X	✓
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓	✓	X
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓	X	✓
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	✓	X	✓
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓	X	✓
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓	✓	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grades accessibles	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « concours et examens professionnels » Sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir		
		Concours	Examen professionnel	
			Avancement de grade ou promotion interne	Règlementaire (année d'obtention)
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X	X	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	✓	X	✓

Extrait de la fiche de proposition « LDG-PI » qui reprend l'ensemble des éléments à remplir par l'autorité territoriale pour chaque fonctionnaire proposé.

Pour les grades accessibles à la PI en catégorie A

CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS	Conditions	Attribution des points
<input type="checkbox"/> NOMINATION SUITE À UN CONCOURS	Si le fonctionnaire proposé a été recruté suite à la réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B ou A selon les situations.	15 points
<input type="checkbox"/> RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL Pour un avancement de grade ou l'accès par promotion interne en catégorie B ou A (selon les situations).	Si le fonctionnaire proposé a obtenu un examen professionnel au titre d'un avancement pour l'accès à un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou A (toutes filières) selon les situations.	10 points
<input type="checkbox"/> RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL Pour l'accès par la promotion interne à un cadre d'emplois de la catégorie A.	Si le fonctionnaire proposé a obtenu l'examen professionnel requis pour accéder par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois concerné par la session de PI.	En fonction de l'année d'obtention <input type="checkbox"/> N-3 = 20 points <input type="checkbox"/> N-2 = 15 points <input type="checkbox"/> N-1 = 10 points

Pour les grades accessibles à la PI en catégorie B

CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS	Conditions	Attribution des points
<input type="checkbox"/> NOMINATION SUITE À UN CONCOURS	Si le fonctionnaire proposé a été recruté suite à la réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie C.	15 points
<input type="checkbox"/> RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL Pour un avancement de grade ou l'accès par promotion interne en catégorie C.	Si le fonctionnaire proposé a obtenu un examen professionnel au titre d'un avancement pour l'accès à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C (toutes filières).	10 points
<input type="checkbox"/> RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL Pour l'accès par la promotion interne à un cadre d'emplois de la catégorie B.	Si le fonctionnaire proposé a obtenu l'examen professionnel requis pour accéder par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois concerné par la session de PI.	<div style="text-align: center;"> En fonction de l'année d'obtention </div> <div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> N-3 = 20 points <input type="checkbox"/> N-2 = 15 points <input type="checkbox"/> N-1 = 10 points </div> <div style="text-align: center; font-size: small;"> Exception <u>uniquement</u> pour les fonctionnaires ayant obtenu l'ancien examen professionnel de rédacteur territorial : </div> <div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 20 points (année d'obtention 2005, 2006) <input type="checkbox"/> 15 points (2007, 2008, 2009) <input type="checkbox"/> 10 points (2010, 2011) </div>

Pour les grades accessibles à la PI en catégorie C (agent de maîtrise)

CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS	Conditions	Attribution des points
<input type="checkbox"/> NOMINATION SUITE À UN CONCOURS	Si le fonctionnaire proposé a été recruté suite à la réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie C.	15 points
<input type="checkbox"/> RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL Pour l'accès par la promotion interne à un cadre d'emplois de la catégorie C.	Si le fonctionnaire proposé a obtenu l'examen professionnel requis pour accéder à ce grade par la voie de la promotion interne.	En fonction de l'année d'obtention <input type="checkbox"/> N-3 = 20 points <input type="checkbox"/> N-2 = 15 points <input type="checkbox"/> N-1 = 10 points

LDG-PI

FONCTIONS EXERCÉES

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « FONCTIONS EXERCÉES »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « fonctions exercées » vise à valoriser les fonctions stratégiques, managériales ou la spécificité de certaines missions exercées par le fonctionnaire proposé à la date du 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

Elle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction du niveau de responsabilité du poste occupé, de la spécificité de certaines missions exercées par le fonctionnaire proposé et de la date d'effet des fonctions exercées :

- **Selon 3 ou 4 niveaux hiérarchiques :**
 - Stratégique pour l'accès aux grades de catégorie A uniquement
 - Intermédiaire
 - Opérationnel
 - Sans encadrement

- **Selon les missions exercées dès lors qu'elles exigent :**
 - une technicité / une expertise (exemples : régie, budget, ressources humaines, informatique, prévention, conduite de chantiers, suivi de travaux...)
 - ou la conduite de projets
 - ou une pluridisciplinarité et une culture territoriale

- **Selon la date à laquelle le fonctionnaire a pris ses fonctions :**
 - le fonctionnaire doit exercer ses fonctions depuis le 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude ;
 - l'occupation des fonctions depuis 3 ans et plus est valorisée.

L'appréciation des fonctions exercées par le fonctionnaire proposé par l'autorité territoriale se base **sur une fiche de poste et un organigramme du service ou du secteur.**

Utile pour organiser les services, anticiper les départs, améliorer les recrutements et les mobilités, la prévention... la fiche de poste est, également, un document contractuel qui permet l'évolution des carrières et la professionnalisation des agents.

Les fonctions exercées au titre d'un mandat syndical seront également prises en compte conformément aux informations qui seront apportées par l'autorité territoriale (cf. conditions de validation et d'attribution des points).

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base d'une grille à remplir par l'autorité territoriale qui s'appuie sur **la fiche de poste** du fonctionnaire proposé et **sa date d'affectation** dans les fonctions exercées.

Cette grille comprend :

- **1 critère selon le positionnement hiérarchique :**
 - 4 niveaux pour les catégories A ;
 - 3 niveaux pour les catégories B.Le niveau hiérarchique est apprécié par l'autorité territoriale en fonction des responsabilités du poste occupé par le fonctionnaire ou de la spécificité de certaines missions exercées.
- **1 critère concernant l'ancienneté dans les fonctions exercées.**
- **1 critère concernant l'encadrement direct d'équipe** dès lors que l'encadrant procède seul à l'entretien professionnel des agents qu'il encadre.
- **1 critère « sans encadrement »** dès lors que le fonctionnaire proposé réalise au moins une des missions identifiées dans cette rubrique.

Les points sont attribués sur la base du barème suivant :

Points attribués par critère	Par niveau hiérarchique	Catégorie du grade accessible par la voie de la PI
30 points	Stratégique	A
25 points	Intermédiaire	A et B
20 points	Opérationnel	A et B
15 points	Sans encadrement	A et B

A ces points sont ajoutés :

2 points	Si le fonctionnaire proposé exerce ses fonctions depuis 3 ans et plus
-----------------	---

Si le fonctionnaire proposé procède seul à l'entretien professionnel des agents qu'il encadre et selon le nombre d'agents concernés :

3 points	plus de 20 agents
2 points	de 5 à 19 agents
1 point	de 1 à 4 agents



A NOTER

Concernant la LDG « fonctions exercées » :

Pour un accès à un grade de la catégorie A (accès au choix seulement) :

- **un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut obtenir un maximum de 35 points**

Exemple d'un fonctionnaire pour lequel pourraient être attribués :

- 30 points parce qu'il occupe un poste de niveau stratégique ;
- + 2 points parce qu'il exerce ses fonctions depuis plus de 3 ans ;
- + 3 points parce qu'il encadre une équipe de plus de 20 agents et procède seul aux entretiens professionnels.

Pour un accès à un grade de la catégorie B (accès au choix seulement) :

- **un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut obtenir un maximum de 30 points**

Exemple d'un fonctionnaire pour lequel pourraient être attribués :

- 25 points parce qu'il occupe un poste de niveau intermédiaire ;
- + 2 points parce qu'il exerce ses fonctions depuis plus de 3 ans ;
- + 3 points parce qu'il encadre une équipe de plus de 20 agents et procède seul aux entretiens professionnels.

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- **La grille « LDG fonctions exercées » remplie et signée** par l'autorité territoriale
- **La fiche de poste** qui devra faire apparaître clairement au moins les éléments suivants :
 - le positionnement du poste dans l'organigramme ;
 - l'intitulé du poste ;
 - le cadre d'emplois (ou le grade requis) et la catégorie ;
 - les activités principales exercées (missions) ;
 - l'encadrement d'une équipe avec fonction d'évaluateur, le cas échéant (avec indication du nombre d'agents encadrés et évalués) ;
 - les conditions particulières d'exercice, le cas échéant ;
 - la NBI et les références juridiques, le cas échéant.
- **Une décision d'affectation** précisant la date de la prise de poste sur les fonctions exercées par le fonctionnaire proposé. Si le fonctionnaire occupait antérieurement les mêmes fonctions ou un emploi d'un niveau similaire, joindre également une copie de la décision d'affectation ou tout autre justificatif.
- **Un organigramme** du service ou du secteur au sein duquel les fonctions sont exercées.
- **Pour les fonctionnaires exerçant des fonctions au titre d'un mandat syndical représentant la totalité de leur temps de service :**
 - l'imprimé du CIG de la petite couronne relatif à l'exercice du mandat syndical rempli par l'autorité territoriale et complété et visé par le fonctionnaire concerné ;
 - l'arrêté de décharge totale pour l'exercice du mandat syndical ;
 - l'arrêté de mise à disposition ou de détachement, le cas échéant ;
 - tout justificatif comportant une date d'effet et l'intitulé des fonctions exercées (exemple : procès-verbal du bureau syndical).

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « fonctions exercées » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	X
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	X
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	X

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « fonctions exercées » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « fonctions exercées » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	X

Grille à remplir par l'autorité territoriale

Le fonctionnaire proposé exerce ses fonctions depuis le : ... / ... /

- Si la prise de poste est supérieure au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude, le fonctionnaire n'est pas concerné par cette LDG-PI. Cette grille doit néanmoins être retournée au CIG signée et tamponnée par l'autorité territoriale.
- Si la prise de poste est égale ou antérieure au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude, l'autorité territoriale remplit la grille ci-dessous.

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

① Niveaux hiérarchiques / Fonctions exercées			Attribution des points
1	Niveau stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctions de pilotage stratégique de projets en lien direct avec les décideurs de la collectivité (autorité territoriale, DGS, DGA) • Responsabilité d'une direction regroupant plusieurs services ou responsabilité d'un établissement public autonome (exemple CCAS) 	30 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées au niveau national ou régional ou interdépartemental représentant la totalité du temps de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire national ou secrétaire national adjoint • Secrétaire général ou secrétaire général adjoint • Trésorier • Au titre d'une mise à disposition totale ou d'un détachement pour exercer un mandat syndical national 	
2	Niveau intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité de pôle • Responsabilité d'au moins un service • Responsabilité d'un équipement 	25 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées au niveau départemental représentant la totalité du temps de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général ou secrétaire général adjoint • Secrétaire ou secrétaire adjoint • Trésorier 	
3	Niveau opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'une unité, d'un secteur, d'une section • Responsabilité d'une structure de proximité • Encadrement de proximité (exemple adjoint à un responsable...) 	20 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées au niveau local représentant la totalité du temps de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général ou secrétaire général adjoint • Secrétaire ou secrétaire adjoint • Trésorier 	
4	Niveau sans encadrement direct	<p>Si le fonctionnaire proposé réalise au moins 1 de ces missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Technicité / expertise (exemples : régie, budget, ressources humaines, informatique, prévention, conduite de chantiers, de travaux ...) <input type="checkbox"/> Conduite de projets <input type="checkbox"/> Pluridisciplinarité et culture territoriale 	15 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées représentant la totalité du temps de service et impliquant :</p> <p>Une expertise au niveau au moins départemental (exemple : juridique, formation...)</p> <p>Ou</p> <p>Un mandat de représentant du personnel ou d'une organisation syndicale dans une instance consultative paritaire (locale, interdépartementale, nationale)</p>	

MAJORATION (applicable selon les niveaux renseignés ci-dessus)

② Ancienneté dans les fonctions exercées (niveau 1, 2, 3 ou 4)		Attribution des points
Uniquement si le fonctionnaire proposé exerce ses fonctions depuis 3 ans et plus à la date du 1 ^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.		2 points
③ Encadrement direct d'une équipe dès lors que l'encadrant procède seul à l'entretien professionnel des agents qu'il encadre (uniquement pour les niveaux 1, 2 et 3)		Attribution des points
De plus de 20 agents		3 points
De 5 à 19 agents		2 points
De 1 à 4 agents		1 point
TOTAL DES POINTS ATTRIBUÉS		

Fait le ... + cachet + visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale

Le fonctionnaire proposé exerce ses fonctions depuis le : ... / ... /

- Si la prise de poste est supérieure au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude, le fonctionnaire n'est pas concerné par cette LDG-PI. Cette grille doit néanmoins être retournée au CIG signée et tamponnée par l'autorité territoriale.
- Si la prise de poste est égale ou antérieure au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude, l'autorité territoriale remplit la grille ci-dessous.

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

① Niveaux hiérarchiques / Fonctions exercées		Attribution des points	
1	Niveau intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité de pôle • Responsabilité d'au moins un service • Responsabilité d'un équipement 	25 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées au niveau national ou régional ou interdépartemental représentant la totalité du temps de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire national ou secrétaire national adjoint • Secrétaire général ou secrétaire général adjoint • Trésorier • Au titre d'une mise à disposition totale ou d'un détachement pour exercer un mandat syndicat national 	
2	Niveau opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'une unité, d'un secteur, d'une section • Responsabilité d'une structure de proximité • Encadrement de proximité (exemple adjoint à un responsable...) 	20 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées au niveau départemental ou local représentant la totalité du temps de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général ou secrétaire général adjoint • Secrétaire ou secrétaire adjoint • Trésorier 	
3	Niveau sans encadrement direct	<p>Si le fonctionnaire proposé réalise au moins 1 de ces missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Technicité / expertise (exemples : régie, budget, ressources humaines, informatique, prévention, conduite de chantiers, de travaux ...) <input type="checkbox"/> Conduite de projets <input type="checkbox"/> Pluralité des missions (exemples : gestionnaire, secrétaire du maire, assistante de direction, agent spécialisé des écoles maternelles, conducteur de travaux...) 	15 points
		<p>Ou fonctions syndicales exercées représentant la totalité du temps de service et impliquant :</p> <p>Une expertise au niveau au moins départemental (exemple : juridique, formation...)</p> <p>Ou</p> <p>Un mandat de représentant du personnel ou d'une organisation syndicale dans une instance consultative paritaire (locale, interdépartementale, nationale)</p>	

MAJORATION (applicable selon les niveaux renseignés ci-dessus)

② Ancienneté dans les fonctions exercées (niveau 1, 2 ou 3)	Attribution des points
Uniquement si le fonctionnaire proposé exerce ses fonctions depuis 3 ans et plus à la date du 1 ^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.	2 points
③ Encadrement direct d'une équipe dès lors que l'encadrant procède seul à l'entretien professionnel des agents qu'il encadre (uniquement pour les niveaux 1 et 2)	Attribution des points
De plus de 20 agents	3 points
De 5 à 19 agents	2 points
De 1 à 4 agents	1 point

TOTAL DES POINTS ATTRIBUÉS

Fait le ... + Cachet + visa de l'autorité territoriale

LDG-PI DIPLÔME

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « DIPLÔME »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « diplôme » vise à :

- prendre en compte la formation initiale ou celle requise pour l'exercice de certains métiers (exemples : assistant social, auxiliaire de puériculture, agent spécialisé des écoles maternelles, menuisier, inspecteur de salubrité, archiviste...);
- reconnaître l'investissement du fonctionnaire qui, au cours de son parcours professionnel, a engagé une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou a suivi une formation lui permettant d'acquérir un diplôme et ainsi, de se donner les moyens de mettre en œuvre son projet professionnel.

Elle est appréciée au regard :

- du titre ou diplôme le plus élevé obtenu par le fonctionnaire, à partir du niveau 3 (anciennement niveau V) ;
- de la nomenclature nationale qui permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un emploi (décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles).

Ce cadre national définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Ces critères permettent d'évaluer :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

Cette nomenclature comprend **huit niveaux** de qualification :

Cadre national des certifications professionnelles	Compétences associées	Années après le Bac	Diplômes	Ancienne nomenclature
Niveau 1	Maîtrise des savoirs de base	-	-	-
Niveau 2	Capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie.	-	-	-
Niveau 3	Capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.	-	CAP, BEP, DNB (ex BEPC)	Anciennement niveau V
Niveau 4	Capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités.	Bac	Baccalauréat	Anciennement niveau IV
Niveau 5	Capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Bac + 2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	Anciennement niveau III
Niveau 6	Capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à la capitaliser	Bac + 3	Licence, licence professionnelle	Anciennement niveau II
		Bac + 4	Maîtrise, Master 1	Anciennement niveau II
Niveau 7	Capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité.	Bac + 5	Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	Anciennement niveau I
Niveau 8	Capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité des domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherches et d'innovation.	Bac + 8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	Anciennement niveau I



Ne sont pas pris en compte

Les diplômes qui ne sont pas certifiés à un niveau (ex : BAFA ; BAFD ; DEAM (Diplôme d'Etudes de l'administration municipale) ou DESAM (Diplôme d'Etudes Supérieures de l'administration municipale) ; le CAFB (certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaires) ; DFEO (diplôme de fin d'études obligatoire).

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base des éléments déclarés par l'autorité territoriale qui s'appuie sur la copie **du diplôme obtenu ou de l'attestation de réussite**.



Prise en compte d'**UN seul diplôme (celui le plus élevé) à partir du niveau 3** de la nomenclature nationale même si le fonctionnaire en a obtenu plusieurs

Les points sont attribués selon le barème suivant :

Niveaux	Diplômes <i>(la liste des diplômes cités n'est pas exhaustive)</i>	Attribution des points
Niveau 3 (anciennement niveau V)	CAP, BEP, DNB (ex BEPC)	1 POINT
Niveau 4 (anciennement niveau IV)	Baccalauréat BEES 1 ^{er} niveau ; BPJEPS ; BTA...	
Niveau 5 (anciennement niveau III)	BAC + 2 : DEUG, BTS, DUT, DEUST	2 POINTS
Niveau 6 (anciennement niveau II)	BAC + 3 : Licence, licence professionnelle BAC + 4 : Maîtrise, Master 1	3 POINTS
Niveau 7 (anciennement niveau I)	BAC + 5 : Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	
Niveau 8 (anciennement niveau I)	BAC + 8 : Doctorat, habilitation à diriger des recherches	

- **En cas de doute sur le niveau de certification d'un diplôme**

L'autorité territoriale peut se référer au répertoire national des certifications professionnelles : www.rncp.cncp.gouv.fr/
Ou www.certificationprofessionnelle.fr

- **Cas particulier des diplômes étrangers**

Les diplômes obtenus dans un autre pays que la France ne sont pris en compte que s'ils sont reconnus par l'ENIC-NARIC du Centre International d'Etudes Pédagogiques, seuls organismes habilités depuis le 01/01/2008 à délivrer les attestations de diplômes obtenus dans un pays étranger : www.ciep.fr/enic-naric-france



A NOTER

Concernant la LDG « diplôme » un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale **peut obtenir un maximum de 3 points.**

Exemple d'un rédacteur principal de 1^{ère} classe titulaire proposé par son employeur au grade d'attaché (accès au choix) pour lequel pourraient être attribués 3 points parce qu'il détient, comme diplôme le plus élevé, un master *

** Si le fonctionnaire concerné détient un baccalauréat, une licence et un master, seul son diplôme le plus élevé sera pris en compte (pas de cumul).*

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- la fiche de proposition qui intègre l'ensemble des éléments relatifs aux LDG-PI remplie et signée par l'autorité territoriale ;
- la copie du diplôme le plus élevé à partir du niveau 3 (anciennement niveau V) détenu par le fonctionnaire ;

Ou

- la copie de l'attestation délivrée par un établissement (ex : établissement scolaire ou ministériel) certifiant l'obtention du diplôme et le cas échéant son niveau de certification.

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG..

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « diplôme » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	X
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	X
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	X

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « diplôme » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « diplôme » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	X

Extrait de la fiche de proposition « LDG-PI » qui reprend l'ensemble des éléments à remplir par l'autorité territoriale pour chaque fonctionnaire proposé.

Niveaux Selon la nomenclature nationale		Précisez l'intitulé du diplôme le plus élevé obtenu par le fonctionnaire proposé <i>copie du diplôme ou de l'attestation de réussite exigée</i>	Attribution des points <i>Cocher la case correspondante</i>
Niveau 3 (anciennement niveau V)	CAP, BEP, DNB (ex BEPC)		<input type="checkbox"/> 1 POINT
Niveau 4 (anciennement niveau IV)	Baccalauréat BEES 1 ^{er} niveau ; BPJEPS ; BTA...		
Niveau 5 (anciennement niveau III)	BAC + 2 : DEUG, BTS, DUT, DEUST		<input type="checkbox"/> 2 POINTS
Niveau 6 (anciennement niveau II)	BAC + 3 : Licence, licence professionnelle BAC + 4 : Maîtrise, Master 1		<input type="checkbox"/> 3 POINTS
Niveau 7 (anciennement niveau I)	BAC + 5 : Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur		
Niveau 8 (anciennement niveau I)	BAC + 8 : Doctorat, habilitation à diriger des recherches		

LDG-PI

FORMATIONS PROFESSIONNELLES

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « FORMATIONS PROFESSIONNELLES »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « formations professionnelles » vise à valoriser l'implication du fonctionnaire dans le développement de ses compétences et de ses connaissances ou dans son évolution de carrière. Il s'agit de prendre en compte :

① **Certaines formations professionnelles ou actions** suivies par le fonctionnaire proposé (hors celles concernant la formation obligatoire, FSO ou FCO).

- sur les 5 dernières années pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie A ;
- sur les 10 dernières années, pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie B.

② **Une préparation au concours du grade visé par la promotion interne** engagée par le fonctionnaire proposé au cours des 5 dernières années (exemple : pour une PI 2020, préparation engagée entre 2015 et 2019).

Le droit à la formation professionnelle contribue à différents objectifs (livre IV, titre II du code général de la fonction publique) :

- favoriser le développement professionnel et personnel des agents ;
- faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants ;
- permettre l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers ;
- concourir à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées ;
- renforcer la formation managériale des agents publics (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de fonction publique : actions de management pour les agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement).

Le code général de la fonction publique, principalement le livre IV, fixe les principes généraux en matière de formation des fonctionnaires territoriaux.

La LDG « formations professionnelles » est appréciée sur la base des **attestations de présence ou des factures** dès lors qu'elles sont délivrées par un **organisme extérieur** à la collectivité ou à l'établissement public, qu'elles mentionnent le nom du fonctionnaire concerné comme participant et qu'elles correspondent à la liste des formations permettant l'obtention des points.



Ne sont pas pris en compte :

- les jours de formations de professionnalisation « au 1^{er} emploi », « tout au long de la carrière » ou « à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité » déjà utilisés pour valider les périodes révolues de la **formation statutaire obligatoire (FSO)** du fonctionnaire (Cf. les informations indiquées en * sur la page suivante). Pour rappel, la FSO conditionne l'inscription sur les listes d'aptitudes à la promotion interne (décret n° 2008-512 du 29 mai 2008) ;
- pour les cadres d'emplois de la police municipale, les attestations relatives à la FCO (formation continue obligatoire) ;
- les universités d'été ;
- les stages effectués dans le cadre du BAFA, BAFD ;
- les formations continues ou de recyclage PSE1 (prévention et secours en équipe de niveau 1) au vu de leur caractère obligatoire pour l'exercice de certaines fonctions (éducateurs des APS, conseillers des APS, ou même certains grades de la filière animation) ;
- les formations réalisées au titre de la délivrance du CAEPMNS : certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur (principalement pour les fonctionnaires relevant de la filière sportive) ;
- les formations d'intégration (exemples : FIA (formation initiale d'application), anciennement FAT (formation avant titularisation)) ;
- les VAE ou les formations diplômantes (dans la mesure où l'obtention du diplôme est valorisé dans la LDG « diplômes ») ;
- les attestations établies par la collectivité ou l'établissement public employeur du fonctionnaire proposé ;
- les refus de formation et les demandes d'inscription ;
- les formations suivies dans le cadre de la préparation de concours ou d'examen professionnel qui ne relèvent pas du grade visé par la PI.

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base des éléments déclarés par l'autorité territoriale qui s'appuie sur les **attestations de présence** ou les factures délivrées par des **organismes extérieurs** à la collectivité ou à l'établissement public.

Les points sont attribués selon le barème suivant :

Formations suivies par le fonctionnaire proposé :	
Sur les 5 dernières années pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie A	
Sur les 10 dernières années pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie B	
Points attribués plafonnés à 15 points	Liste des actions permettant l'obtention des points Sur présentation d'une attestation de présence
<p>0,5 point par ½ journée de formation suivie en présentiel ou en distanciel</p> <p>1 point par journée de formation suivie en présentiel ou en distanciel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formations dispensées par un organisme de formation extérieur à la collectivité ou à l'établissement public (exemples : CNFPT ; ADIAJ ; CEGOS ...) : <ul style="list-style-type: none"> - les formations de professionnalisation du CNFPT « au 1^{er} emploi » ; « tout au long de la carrière » ou « à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité » hors les jours retenus pour la FSO (*) ; - les formations de perfectionnement. • Formations au titre d'un mandat syndical • Autres actions pouvant être retenues qui favorisent l'actualisation ou l'apport de connaissances dès lors qu'elles sont dispensées par un organisme extérieur à la collectivité ou à l'établissement public : <ul style="list-style-type: none"> - les formations intitulée « PSC1 » : prévention et secours civiques de niveau 1 ; - les formations dispensées par un syndicat informatique - les colloques ; les séminaires et les rencontres de gestionnaires ou statutaires organisées par le CIG de la petite couronne.
Si le fonctionnaire proposé a engagé une préparation au concours du grade visé par la promotion interne au cours des 5 dernières années, dispensée par un organisme de formation extérieur à la collectivité ou l'établissement public	
<p>+ 2 points</p>	<p>1 seule préparation au concours du grade visé par la promotion interne est prise en compte sous réserve de produire, pour le fonctionnaire proposé, des attestations de formation délivrées par l'organisme de formation extérieur à la collectivité ou à l'établissement public (au moins 2 jours suivis seront exigés).</p> <p>La période de 5 ans se calcule en référence au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude au titre de la PI.</p>

(*) Les jours pris en compte au titre de la LDG « formations professionnelles » sont distincts de ceux pris en compte au titre de la **Formation Statutaire Obligatoire (FSO)**. Les autorités territoriales doivent être vigilantes lorsqu'elles demandent une dispense auprès du CNFPT pour ne faire valoir que les jours **strictement nécessaires** au titre de cette dispense. Ainsi, les autres jours pourront être pris en compte et valorisés au titre de la LDG « formation professionnelle ».



A NOTER

Concernant la LDG « formations professionnelles » un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale **peut obtenir un maximum de 17 points (15 + 2)**.

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- la fiche de proposition qui intègre l'ensemble des éléments relatifs aux LDG-PI remplie et signée par l'autorité territoriale ;
- la copie des **attestations de présence** aux formations ou actions identifiées dans la liste permettant l'attribution des points ou les **factures** et indiquant clairement l'organisme ainsi que le nombre de jours réalisés.
 - ⇒ **Attestations établies :**
 - par un organisme **extérieur** à la collectivité ou à l'établissement public (si la formation a été effectuée au sein de la collectivité par un organisme extérieur, les attestations établies par cet organisme sont retenues dans la mesure où il s'agit de ses propres attestations) ;
 - par une autre collectivité ou un établissement public **qui n'est pas employeur du fonctionnaire proposé** ;
 - par un syndicat informatique ;
 - pour les formations libellées « PSC1 » : prévention et secours civiques de niveau 1. Avant 2007, elles se présentaient sous la forme d'une attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Depuis 2007, le PSC1 remplace cette attestation. Sa durée est généralement de 1 jour ;
 - pour le suivi d'une session de formation syndicale ;
 - par le CIG de la petite couronne pour la participation aux rencontres de gestionnaires ou statutaires.
 - ⇒ **Les factures** des organismes de formation sous réserve qu'elles aient été établies après la date effective du stage et qu'elles mentionnent le nom du fonctionnaire concerné comme participant ou qu'y soit jointe la liste des participants.
- **pour la préparation au concours du grade visé par la promotion interne engagée dans les 5 dernières années :**
 - la copie des attestations de présence aux formations établies par un organisme de formation **extérieur** à la collectivité ou l'établissement public (au moins 2 jours de formations suivies sont exigés).

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « formations professionnelles » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	X
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	X
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	X

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « formations professionnelles » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	X
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	X
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « formations professionnelles » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	X

Extrait de la fiche de proposition « LDG-PI » qui reprend l'ensemble des éléments à remplir par l'autorité territoriale pour chaque fonctionnaire proposé.

<p>Formations ou actions suivies par le fonctionnaire proposé :</p> <p>Au cours des 5 dernières années pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie A Au cours des 10 dernières années pour les cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne en catégorie B</p>			
<p>Nombre de jours de formations ou d'actions suivies par année dispensées par un organisme extérieur à la collectivité ou à l'établissement public</p>			<p>Attribution des points 15 points maximum <i>0,5 point pour ½ journée suivie</i> <i>1 point pour une journée suivie (en présentiel ou en distanciel)</i></p>
<p>N-1° : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-2 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-3 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-4 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-5 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-6° : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-7 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-8 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-9 : Année / _____ / ____ jour(s)</p> <p>N-10 : Année / _____ / ____ jour(s)</p>		<p>Pour les promotions internes en catégorie A (5 dernières années)</p>	<p>Pour les promotions internes en catégorie B (10 dernières années).</p>
<p>Attribution de 2 points pour une préparation au concours du grade visé par la PI engagée par le fonctionnaire proposé dispensée par un organisme extérieur à la collectivité ou à l'établissement public <i>Engagée au cours des 5 dernières années (au moins 2 jours de formations suivies sont exigés)</i></p>			<p>Total des points obtenus</p>

LDG-PI

VALEUR PROFESSIONNELLE

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIg de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « VALEUR PROFESSIONNELLE »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « valeur professionnelle » vise à valoriser l'expérience professionnelle, les acquis de l'expérience et à reconnaître les capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Elle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des missions et du niveau de responsabilité du fonctionnaire proposé et qui portent sur :

- les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant ;
- l'aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire se fonde sur un **entretien professionnel annuel** mené par son supérieur hiérarchique direct (art. 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux). C'est un moment d'échanges et de dialogue entre le fonctionnaire et sa hiérarchie et il joue un rôle-clé dans la progression de sa carrière.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 précité) :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;

- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Il fait l'objet d'un **compte rendu écrit** établi par le supérieur hiérarchique direct et comporte une appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Ce compte rendu d'entretien professionnel (CREP) écrit, signé par les 2 parties, est indispensable pour l'instruction du dossier du fonctionnaire proposé.

Cas particulier concernant les fonctionnaires exerçant un mandat syndical au moins à hauteur de 70% de leur temps de travail, l'entretien porte sur les thématiques suivantes :

- les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- les besoins de formation professionnelle ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Concernant les fonctionnaires exerçant un mandat syndical de 70% à 100% de leur temps de travail et qui ne bénéficient pas d'un entretien professionnel du fait de leur décharge ou de leur mise à disposition auprès de leur organisation syndicale, se reporter à la partie « conditions de validation des points ».

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base d'une grille remplie par l'autorité territoriale qui s'appuie sur le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année précédente (N-1) ou de l'année N-2 selon la date à laquelle est organisée la session de promotion interne.

Cette grille comprend :

- **5 critères** à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité :
 - les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs ;
 - les compétences professionnelles et techniques ;
 - les qualités relationnelles ;
 - la capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant ;
 - l'aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur.
- **4 niveaux d'appréciation**
 - excellent ;
 - bon ;
 - en cours d'acquisition ;
 - non évaluable.

Les points sont attribués sur la base du barème suivant :

Points attribués par critère	Niveaux d'appréciation par critère
9 points	Excellent
6 points	Bon
3 points	En cours d'acquisition
0 point	Non évaluable



A NOTER

Concernant la LDG « valeur professionnelle » un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut ainsi obtenir un maximum de 45 points

Exemple d'un fonctionnaire proposé pour lequel l'autorité territoriale aurait attribué un niveau d'évaluation « excellent » dans les 5 critères (soit 9 points x 5 critères = 45 points).

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- **La grille « LDG valeur professionnelle » remplie et signée** par l'autorité territoriale
- **Le compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** du fonctionnaire **de l'année écoulée (N-1)** ou de l'année N-2 selon la date à laquelle est organisée la session de promotion interne, signé des 2 parties.

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.



Exception

Situation particulière du fonctionnaire proposé qui consacre entre 70% et 100% de son temps de travail à une activité syndicale et qui n'aurait pas bénéficié d'un entretien professionnel l'année écoulée du fait de sa décharge ou de sa mise à disposition auprès de son organisation syndicale (*) :

1. **S'il a bénéficié d'un CREP au cours de l'année écoulée (N-1) ou de l'année N-2)**
L'autorité territoriale fournira la grille « LDG valeur professionnelle » et le dernier CREP réalisé au cours de l'année écoulée (N-1) ou de l'année N-2 (aucune fiche de notation ne sera recevable).
2. **S'il n'a pas bénéficié d'un CREP au cours des deux dernières années écoulées (N-1 ou N-2) :**
L'autorité territoriale informera le CIG de la petite couronne et un forfait de 30 points sera attribué au fonctionnaire proposé.

(*) Code général de la fonction publique, livre II, art. L.212-6 et 7 – articles 15 et 16, décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	✓
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	✓
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	✓

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie A qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie A par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • aptitude à concevoir et/ou à mettre en œuvre un projet • capacité à gérer les moyens mis à disposition 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'anticipation et d'innovation • entretien et développement des compétences 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à travailler en équipe • aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'analyse et de synthèse • aptitude à déléguer et contrôler et à la conduite de réunions 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer un réseau ou à travailler en transversalité • capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs. 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie B qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie A par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • aptitude à réaliser et/ou à concevoir un projet dans les délais • sens de l'organisation et méthode 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • qualité d'expression écrite et orale • entretien et développement des compétences 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à travailler en équipe • aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'analyse et de synthèse • capacité à organiser et à piloter l'activité 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer un réseau ou à travailler en transversalité • capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs. 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie C qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie B par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'organisation et méthode • fiabilité et qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • qualité d'expression écrite et orale • sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'écoute • capacité à travailler en équipe 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à prendre des initiatives et à s'adapter au contexte • sens de la communication (dialogue, écoute et information) 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer une équipe • capacité à réaliser ou à contrôler un projet 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie C qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie C par la voie de la promotion interne (concerne uniquement la voie d'accès « après examen professionnel » pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux)

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'organisation et méthode • fiabilité et qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • connaissances réglementaires et techniques • sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'écoute • capacité à travailler en équipe 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à identifier et à respecter les liens hiérarchiques et fonctionnels • capacité à transmettre et à relayer l'information 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à prendre des initiatives et à s'adapter au contexte • capacité à contrôler l'exécution des tâches 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale