

PRINCIPES DIRECTEURS

CAP PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT DE GRADE

I – PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT DE GRADE

La commission administrative paritaire doit se réunir au moins 2 fois dans l'année (Article 27 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

Deux types de promotions sont examinés : la promotion interne et l'avancement de grade.

1. La promotion interne

La promotion interne est une évolution d'un cadre d'emplois vers un cadre d'emplois supérieur et la nomination s'effectue généralement dans le grade de base avec une période de stage.

La promotion interne entraîne généralement un changement de catégorie.

Le nombre de postes ouverts pour chaque grade est fixé par les statuts particuliers des différents cadres d'emplois. Il est calculé en fonction du nombre de recrutements externes ou de nominations par concours dans la collectivité. Actuellement il est d'une nomination pour 3 recrutements pour chacun des cadres d'emplois.

2. L'avancement de grade

L'avancement de grade est une évolution au sein du même cadre d'emplois.

Le nombre de postes ouverts par grade est soumis à un ratio promus/promouvables qui a été fixé par délibération (n° 07 C 0474 du 29 juin 2007) après avis du CTP.

Ces ratios sont les suivants :

- catégorie A + et A : 30 %
- grades terminaux de catégorie B (principaux de 1^{ère} classe) : 40%
- autres grades de catégorie B : 50%
- agent de maîtrise principal : 50%
- autres grades de catégorie C : 60%
- avancement de grade par examen professionnel : 100%

II – LES PRINCIPES DIRECTEURS DE PROMOTION

- La promotion des agents est un investissement pour la collectivité qui doit pouvoir capitaliser sur le potentiel des agents promus
- La promotion doit respecter le principe d'adéquation entre le grade et la fonction, par conséquent :
 - si les fonctions de l'agent ne correspondent pas au niveau du grade de promotion, l'agent devra effectuer une mobilité pour que sa nomination soit effective
 - si l'agent exerce déjà les fonctions qui correspondent au niveau du grade de promotion, il pourra donc, le cas échéant, être nommé sur son poste

Certains événements ne permettent pas de promotion :

- Pas deux promotions au choix prononcées sur deux années consécutives
- Pas de promotion en cas de sanction disciplinaire
 - pendant 1 an pour les sanctions du 1^{er} groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours) ;
 - pendant 2 ans pour les sanctions du 2^{ème} groupe (l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours) ;
 - pendant 3 ans pour les sanctions du 3^{ème} groupe (la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans).

III - LES CRITERES (FICHE DE PROPOSITION)

LA FICHE DE PROPOSITION	
1 - Appréciation de la hiérarchie et classement par pôle ⁽¹⁾	2 - Evaluation des fonctions exercées ou du potentiel de compétences cotation sur 5 points
<p>Ce volet est celui correspondant à la proposition par l'autorité hiérarchique des agents promouvables en fonction de leur valeur professionnelle, de leur manière de servir et de leur comportement dans le service.</p> <p>Ce volet est complété par le classement par ordre de priorité de chaque pôle.</p>	<p>Ce volet a pour but d'apprécier les fonctions exercées par les agents ou les aptitudes à exercer des fonctions du niveau du grade de promotion.</p> <p>Il permettra de prioriser les nominations en cotant les compétences des agents reprises dans les tableaux de la partie V de la fiche de proposition.</p>
3 - Commissions d'audition pour les agents proposés à la promotion interne de catégorie A et B	
APPLICATION DU VOLET STATUTAIRE POUR DEPARTAGER DES CANDIDATS AYANT LE MEME PROFIL	
4 - Critères statutaires	
<p>Ce volet se compose de listes de critères objectivant le choix entre plusieurs candidats de valeur professionnelle égale et sur des fonctions ou des potentiels de compétences similaires.</p> <p>Ces listes sont établies par grade et les critères sont classés par ordre d'examen.</p> <p>Ce volet est un outil utilisé par le pôle RH afin d'établir les documents de synthèse présentés au DGS.</p>	

(1) Classement par pôle uniquement pour les avancements de grade (toutes catégories) et la promotion interne de catégorie C

IV - LES FONCTIONS A EXERCER

FILIERES		GRADES	FONCTIONS
PROMOTION INTERNE	TECHNIQUE	Ingénieur	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum RUF ou responsable de mission) • Poste nécessitant une expertise technique
		Technicien principal de 2 ^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste avec de l'encadrement d'une petite équipe opérationnelle (minimum chef d'équipe ou chef de cellule)
		Technicien	<ul style="list-style-type: none"> • Poste nécessitant une technicité dans un domaine particulier
	ADMINISTRATIVE	Attaché	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum RUF ou responsable de mission) • Poste nécessitant une expertise dans un domaine particulier
		Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste avec de l'encadrement d'une petite équipe opérationnelle (minimum chef d'équipe ou chef de cellule)
		Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> • Poste nécessitant une technicité dans un domaine particulier
AVANCEMENT DE GRADE	TECHNIQUE	Ingénieur hors classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum chef de service)
		Ingénieur principal	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum RUF ou responsable de mission) • Poste nécessitant une expertise technique
		Technicien principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste avec de l'encadrement d'une petite équipe opérationnelle (minimum chef d'équipe ou chef de cellule)
		Technicien principal de 2 ^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste nécessitant une technicité dans un domaine particulier
	ADMINISTRATIVE	Attaché hors classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum chef de service)
		Attaché principal	<ul style="list-style-type: none"> • Poste à responsabilités avec de l'encadrement (minimum RUF ou responsable de mission) • Poste nécessitant une expertise dans un domaine particulier
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste avec de l'encadrement d'une petite équipe opérationnelle (minimum chef d'équipe ou chef de cellule)
		Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	<ul style="list-style-type: none"> • Poste nécessitant une technicité dans un domaine particulier