

Critères d'évaluation des dossiers de promotion interne Barème de cotation - catégorie A

1. ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE		
<p>Indicateur sur les durées de services publics effectifs (incluant contractuel + autre Fonction Publique) - Attribution d'une lettre selon la classification suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans 	A B C	
2. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES		
<p>2.1 PREPARATIONS CONCOURS /EXAMENS SUIVIES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p style="text-align: right;">5 points par préparation suivie auprès du CNFPT</p>	/5	
<p>2.2 CONCOURS OU EXAMENS PROF. PASSES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limités à 2</p> <p style="text-align: right;">2.5 points par concours ou examen</p>	/5	
<p>2.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS (au sein de la FPT et possibilité de prise en compte des concours et examens professionnels obtenus dans les 2 autres versants de la FP et assimilés)</p> <p>* <u>Réussite à l'examen professionnel</u> correspondant au grade proposé au titre de la Promotion interne 15 points</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p>*<u>Réussite à un autre concours ou examen</u> 10 points</p> <p>Limitée à 2</p>	/35	
<i>Les points obtenus au 2.2 et 2.3 sont cumulables</i>		
<p>2.4 DIPLOMES (et équivalences) ou VAE (examen en fonction du Répertoire National des Certifications Professionnelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Niveau V : BEP,CAP (1point) * Niveau IV : BAC, BAC Professionnel, Brevet Technicien, Brevet Professionnel (2 points) * Niveau III : BAC + 2 (BTS ou DUT) (3 points) * Niveau II : BAC + 3 (Licence) ou BAC + 4 (4 points) * Niveau I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, Master) (5 points) 	/5	
3. FORMATION PROFESSIONNELLE		
<p>1 point par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au-delà du nombre de jours obligatoires</u></p> <p style="text-align: center;">- suivies sur la dernière période de 5 ans auprès du CNFPT</p> <p style="text-align: center;">ou autre organisme certifié (examen en fonction des équivalences/dispenses fournies par le CNFPT)</p>	/5	

55 points maximum

4.1 FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT

Points attribués par la commission - maxi 60
(eu égard aux fonctions exercées et au compte rendu de l'entretien professionnel)

Exemples :

- D.G.S. ou D.G.A. de communes ou E.P.C.I.
- responsable d'un service avec encadrement de plus de 10 agents :
- responsable d'un service avec encadrement de moins de 10 agents
- responsable d'un service sans encadrement d'agents :
- adjoint au responsable d'un service
- secrétaire de mairie avec encadrement d'au moins 10 agents/
communes > 1 000 Habitants
- secrétaire de mairie avec encadrement de moins de 10 agents
communes < 1 000 Habitants

/60

4.2 ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Points attribués par la commission - maxi 15 points
(expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement)

Secteur public

Exemples :

- chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes
- remplacement d'un DGS.....

Secteur privé ou associatif

Exemples :

- gérant d'une entreprise avec x salariés
- responsable d'une agence bancaire.....
- responsable d'une association avec salariés

/15

4.3. ENTRETIEN DE SELECTION

A l'issue des travaux de la Commission, un nombre de dossiers x sera retenu **en fonction du nombre de postes ouverts dans le grade convoité.**

Les fonctionnaires retenus seront convoqués à un « entretien de sélection » d'une durée égale à 20 minutes maxi (dont 3 minutes de présentation : motivations + perspectives d'évolution + projet professionnel + partie questions/réponses) devant les membres de la Commission dans un délai de 3 semaines environ.

A l'issue de ces entretiens, le Président du CDG sera en mesure d'établir la liste d'aptitude.

/50

5. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux actions concrètes sont envisagées pour répondre à cet objectif :

- la prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passés en congé parental,
 - en cas d'égalité de points : le projet de liste d'aptitude sera étudié, afin le cas échéant, de retenir le dossier de l'agent permettant de favoriser et de tendre vers une parité sur la liste d'aptitude.
- Un quota spécifique imposé ne saurait être appliqué pour favoriser un sexe plutôt qu'un autre.

ANNEE 2023

Critères d'évaluation des dossiers de promotion interne
Barème de cotation – catégorie B

1. ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE	
<p>Indicateur sur les durées de services publics effectifs (incluant contractuel + autre Fonction Publique) - Attribution d'une lettre selon la classification suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans 	A B C
2. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES	
<p>2.1 PREPARATIONS CONCOURS /EXAMENS SUIVIES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p style="text-align: right;">5 points par préparation suivie auprès du CNFPT</p>	/5
<p>2.2 CONCOURS OU EXAMENS PROF. PASSES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement</p> <p>Limités à 2</p> <p style="text-align: right;">2.5 points par concours ou examen</p>	/5
<p>2.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS (au sein de la FPT et possibilité de prise en compte des concours et examens professionnels obtenus dans les 2 autres versants de la FP et assimilés)</p> <p>* Réussite à l'examen professionnel correspondant au grade proposé au titre de la Promotion interne 15 points</p> <p>Limitée à 1 seule fois</p> <p>*Réussite à un autre concours ou examen 10 points</p> <p>Limitée à 2</p>	/35
<i>Les points obtenus au 2.2 et 2.3 sont cumulables</i>	
<p>2.4 DIPLOMES (et équivalences) ou VAE (examen en fonction du Répertoire National des Certifications Professionnelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Niveau V : BEP,CAP (1point) * Niveau IV : BAC, BAC Professionnel, Brevet Technicien, Brevet Professionnel (2 points) * Niveau III : BAC + 2 (BTS ou DUT) (3 points) * Niveau II : BAC + 3 (Licence) ou BAC + 4 (4 points) * Niveau I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, Master) (5 points) 	/5
3. FORMATION PROFESSIONNELLE	
<p>1 point par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au-delà du nombre de jours obligatoires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - suivies sur la dernière période de 5 ans auprès du CNFPT <p style="text-align: center;">ou autre organisme certifié (examen en fonction des équivalences/dispenses fournies par le CNFPT)</p>	/5

4.1 FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT	
<p>Points attribués par la commission - maxi 40 points (eu égard aux fonctions exercées et au compte rendu de l'entretien professionnel)</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.G.S. ou D.G.A. de communes ou E.P.C.I. - responsable d'un service avec encadrement de plus de 10 agents : - responsable d'un service avec encadrement de moins de 10 agents - responsable d'un service sans encadrement d'agents : - adjoint au responsable d'un service - secrétaire de mairie avec encadrement d'au moins 10 agents/ communes > 1 000 Habitants - secrétaire de mairie avec encadrement de moins de 10 agents communes < 1 000 Habitants 	/40

4.2 ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	
<p>Points attribués par la commission - maxi 15 points (expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement)</p> <p>Secteur public Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes - remplacement d'un DGS..... <p>Secteur privé ou associatif Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gérant d'une entreprise avec x salariés - responsable d'une agence bancaire..... - responsable d'une association avec salariés 	/15

5. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	
<p>Deux actions concrètes sont envisagées pour répondre à cet objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passés en congé parental, - en cas d'égalité de points : le projet de liste d'aptitude sera étudié, afin le cas échéant, de retenir le dossier de l'agent permettant de favoriser et de tendre vers une parité sur la liste d'aptitude. <p style="margin-left: 20px;">➤ Un quota spécifique imposé ne saurait être appliqué pour favoriser un sexe plutôt qu'un autre.</p>	

ANNEE 20223

Critères d'évaluation des dossiers de promotion interne
Barème de cotation - catégorie C

1. ANCIENNETE DU FONCTIONNAIRE		
Indicateur sur les durées de services publics effectifs (incluant contractuel + autre Fonction Publique) - Attribution d'une lettre selon la classification suivante : - Durées de services publics effectifs accomplis > 20 ans - Durées de services publics effectifs accomplis > 15 ans - Durées de services publics effectifs accomplis < 15 ans		A B C
2. CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS – DIPLOMES		
2.1 PREPARATIONS CONCOURS /EXAMENS SUIVIES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement Limitée à 1 seule fois <div style="text-align: right;">5 points par préparation suivie auprès du CNFPT</div>		/5
2.2 CONCOURS OU EXAMENS PROF. PASSES PAR L'AGENT pour l'accès au grade convoité uniquement Limités à 2 <div style="text-align: right;">2.5 points par concours ou examen</div>		/5
2.3 CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS (au sein de la FPT et possibilité de prise en compte des concours et examens professionnels obtenus dans les 2 autres versants de la FP et assimilés) * <u>Réussite à l'examen professionnel</u> correspondant au grade proposé au titre de la Promotion interne 15 points Limitée à 1 seule fois * <u>Réussite à un autre concours ou examen</u> 10 points Limitée à 2		/35
Les points obtenus au 2.2 et 2.3 sont cumulables		
2.4 DIPLOMES (et équivalences) ou VAE (examen en fonction du Répertoire National des Certifications Professionnelles) * Niveau V : BEP,CAP (1point) * Niveau IV : BAC, BAC Professionnel, Brevet Technicien, Brevet Professionnel (2 points) * Niveau III : BAC + 2 (BTS ou DUT) (3 points) * Niveau II : BAC + 3 (Licence) ou BAC + 4 (4 points) * Niveau I : BAC + 5 (diplôme d'ingénieur, Master) (5 points)		/5
3. FORMATION PROFESSIONNELLE		
1 point par jour de formation dans la limite de 5 points <u>au-delà du nombre de jours obligatoires</u> - suivies sur la dernière période de 5 ans auprès du CNFPT <div style="text-align: center;">ou autre organisme certifié (examen en fonction des équivalences/dispenses fournies par le CNFPT)</div>		/5

55 points maximum

4.1 FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT

Points attribués par la commission - maxi 40 points
(eu égard aux fonctions exercées et au compte rendu de l'entretien professionnel)

Exemples :

- D.G.S. ou D.G.A. de communes ou E.P.C.I.
- responsable d'un service avec encadrement de plus de 10 agents :
- responsable d'un service avec encadrement de moins de 10 agents
- responsable d'un service sans encadrement d'agents :
- adjoint au responsable d'un service
- secrétaire de mairie avec encadrement d'au moins 10 agents/
communes > 1 000 Habitants
- secrétaire de mairie avec encadrement de moins de 10 agents
communes < 1 000 Habitants

/40

4.2 ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Points attribués par la commission - maxi 15 points
(expériences ayant un lien avec le grade convoité uniquement)

Secteur public

Exemples :

- chargé de mission, agent de développement dans une communauté de communes
- remplacement d'un DGS.....

Secteur privé ou associatif

Exemples :

- gérant d'une entreprise avec x salariés
- responsable d'une agence bancaire.....
- responsable d'une association avec salariés

/15

5. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux actions concrètes sont envisagées pour répondre à cet objectif :

- la prise en compte en totalité, au titre de l'ancienneté de service dans la fonction publique des périodes passés en congé parental,
- en cas d'égalité de points : le projet de liste d'aptitude sera étudié, afin le cas échéant, de retenir le dossier de l'agent permettant de favoriser et de tendre vers une parité sur la liste d'aptitude.
 - Un quota spécifique imposé ne saurait être appliqué pour favoriser un sexe plutôt qu'un autre.