**Fiche 5**

 **LDG – CRITERES D’EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Loi n°2019-628 du 06/08/2020 de transformation de la fonction publique, article 30

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et l’évolution des attributions des CAP, notamment en son article 19.

**L’ARTICLE 19 DU DECRET N°2019-1265 DU 29/11/2019**

Les lignes directrices de gestion fixent : les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d’emplois et visent :

* à préciser **les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l’expérience professionnelle des agents**

Pour y parvenir, les lignes directrices de gestion doivent tenir compte de :

* la diversité des parcours et des fonctions exercées,
* des formations suivies,
* des conditions particulières d’exercice, attestant de l’engagement professionnel, de la capacité d’adaptation, et le cas échant, de l’aptitude à l’encadrement d’équipes.

Ces modalités doivent permettre de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents dans le cadre :

* d’une activité syndicale,
* d’activités exercées à l’extérieur de l’administration d’origine (FPH ou FPE),
* dans le secteur privé, notamment associatif,
* dans une organisation européenne ou internationale
* **à assurer l’égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d’emplois et grades concernés.

**METHODOLOGIE**

1. Faire le point sur les écrits existant :
* délibération des ratios promus/promouvables, critères d’avancement posés,
* recensement des règles existantes : note de service, usage … (cf. page 3 document mise en place LDG)
1. Définir/modifier les critères qui fixent les priorités de la collectivité :
* pour la nomination des agents par avancement de grade (ancienneté, examen) ou suite à obtention de concours,
* pour l’accès à un poste à responsabilité d’un niveau supérieur

**CRITERES POUR LA VALORISATION DES PARCOURS**

**Il est recommandé de sélectionner plusieurs critères**

1. Critères « ratios promus-promouvables » - nominations par **avancements de grades**
* Nominations équilibrées F/H
* Ancienneté (dans le grade ou dans l’emploi ou dans la collectivité …)
* Cadencement entre 2 avancements/promotion : ……… années (durée)
* Obtention d’un examen professionnel
* Adéquation grade/fonction/organigramme
* Adaptation à différent(s) poste(s) dans la collectivité
* Compétences acquises dans le secteur public, dans le secteur privé, associatif, syndical
* Parcours de formation : effort de formation, préparation au concours, examen, cohérence du parcours : positionnement/carrière, projet(s) de carrière
* Mobilité interne/externe (polyvalence, ouverture sur la FPT)
* Investissement – motivation
* Capacités financières de la collectivité
1. Critères favorisant la nomination suite à **concours**
* Nominations équilibrées F/H
* Adéquation grade/fonction/organigramme
* Compétences acquises dans le secteur public, dans le secteur privé, associatif, syndical
* Parcours de formation : effort de formation, préparation au concours, examen, cohérence du parcours : positionnement/carrière, projet(s) de carrière
* Ancienneté (dans le grade ou dans l’emploi ou dans la collectivité …)
* Investissement – motivation
* Adaptation à différent(s) poste(s) dans la collectivité
* Reconversion
* Capacités financières de la collectivité
1. Critères de dépôt d’un dossier en matière de **promotion interne** auprès du CDG et de nomination
* Nominations équilibrées F/H
* Ancienneté (dans le grade ou dans l’emploi ou dans la collectivité …)
* Cadencement entre 2 avancements/promotion : ……… années (durée)
* Obtention d’un examen professionnel (le cas échéant)
* Compétences acquises dans le secteur public, dans le secteur privé, associatif, syndical
* Adaptation à différent(s) poste(s) dans la collectivité
* Parcours de formation : effort de formation, préparation au concours, examen, cohérence du parcours : positionnement/carrière, projet(s) de carrière
* Mobilité interne/externe (polyvalence, ouverture sur la FPT)
* Tentatives de concours ou examens professionnels
* Investissement – motivation
* Capacités financières de la collectivité

**Pour « départager » les agents candidats à un poste de responsabilité supérieure, il est préconisé de retenir et analyser également quelques critères afférents à l’entretien professionnel, au RIFSEEP, voir de poser des critères de temporalité**

1. Critères en matière d’**entretien professionnel**
2. Résultats professionnels et réalisations des objectifs
* Respect des procédures et des consignes
* Respect du pouvoir hiérarchique
* Fiabilité et qualité du travail effectué
* Rigueur
* Assiduité
* Ponctualité
* Investissement, motivation
1. Compétences professionnelles et techniques
* Connaissances réglementaires
* Connaissances techniques
* Qualités d’expression écrite
* Qualités d’expression orale
* Capacité d’initiative, force de proposition
* Adaptabilité
* Autonomie
1. Qualités relationnelles
* Sens du service public
* Capacité à travailler en équipe, cohésion
* Sens de l’écoute et du dialogue
* Capacité à gérer l’agressivité
1. Capacité d’encadrement
* Capacité à organiser et gérer une équipe, remplacement du supérieur,
* Capacité de coordination de bénévoles, de partenaires
* Aptitude à la communication
* Aptitude à la délégation
1. Critères en matière de **RIFSEEP**
2. IFSE (à adapter en fonction de la collectivité ou de l’établissement (EPCI, CCAS …)
* Mission d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
* Connaissance technique particulière
* Expertise
* Expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions
* Qualités relationnelles
* Relations avec l’extérieur/image de la collectivité
* Polyvalence
* Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel
* Horaires atypiques
1. Critères de temporalité
* Avancement de grade : au moins x années entre deux avancements de grades
* Concours : acceptation d’une préparation concours par période de x années
* Promotion interne : présentation d’un dossier par période de x années