



**ARRETE PORTANT ÉTABLISSEMENT  
DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
en matière de promotion et de valorisation des parcours**

25 boulevard Besson Bey  
16023 ANGOULEME Cedex  
Tél. : 05 45 38 60 60

DRH – CLL/SR  
2021 – A n°47

LE PRESIDENT de la COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION du GRAND ANGOULEME,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2019-1265 article 12 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Vu l'avis du comité technique du 28 mai 2021

Considérant le choix d'adopter, dans un premier temps, le volet « promotion et valorisation des parcours » en vue de permettre de prononcer les avancements de grade et les promotions internes 2021, dans des délais comparables avec les années précédentes,

**ARRETE**

- Article 1<sup>er</sup>** – Les lignes directrices de gestion 2021-2026 de la communauté d'agglomération du GrandAngoulême, en matière de promotion et de valorisation des parcours, sont établies conformément aux documents annexés au présent arrêté.
- Article 2** – Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> juin 2021 et sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.
- Article 3** – Monsieur le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait en 2 exemplaires

ANGOULEME, le 1<sup>er</sup> juin 2021

Le Président

Xavier BONNEFONT

Certifié exécutoire reçu en

Préfecture le : 16 JUIN 2021

Publié ou notifié

Le : 16 JUIN 2021





## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique (TFP) impose à toutes les collectivités territoriales de définir des **lignes directrices de gestion** (LDG).

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion doivent permettre à la communauté d'apporter une visibilité aux agents sur **les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** notamment en matière d'avancement de grade et de promotion interne

La démarche répond à plusieurs principes auxquels les élus sont attachés, à savoir :

- une **liaison forte entre qualité de service, avancement, promotion et évaluation**,
- une **exigence d'équité** garantie par la tenue d'une commission d'harmonisation composée de l'ensemble des membres de la direction générale afin d'assurer une cohérence à l'échelle de la collectivité et le respect de certains critères en matière d'égalité professionnelle homme/femme, d'équilibre des métiers et/ou des directions de rattachement.
- le **dialogue social** constructif ayant impulsé certains éléments d'évolution à la demande des organisations syndicales,
- un **rééquilibrage des grandes familles de critères** opéré en valorisant des éléments plus objectifs et quantifiables qui renvoient au parcours de l'agent et à ses acquis de l'expérience, y compris son investissement personnel.

Ces orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels figurent en annexe, via 2 grilles de cotation des avancements de grade et des promotions internes.





## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE (total 100 points)

### 1- Critères liés à la valeur professionnelle de l'agent et sa capacité exercer des fonctions d'un niveau supérieur ou d'expertise (45 points)

	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant
<b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b>			
Implication professionnelle	0,75	1,25	2
Ponctualité/disponibilité	0,75	1,25	2
Capacité à rendre compte et à alerter	0,75	1,25	2
Respect du cadre réglementaire et des consignes	0,75	1,25	2
Respecter des règles de sécurité et de prévention	0,75	1,25	2
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>			
Connaissances techniques et professionnelles	0,5	1	1,75
Capacité à s'organiser	0,5	1	1,75
Capacité d'initiative et force de proposition	0,5	1	1,75
Capacité à transmettre les savoirs (savoir et savoir faire)	0,5	1	1,75
Entretenir et développer ses compétences	0,5	1	1,75
<b>Qualités relationnelles</b>			
Capacité à travailler en équipe	0,5	1	1,75
Capacité à travailler en transversalité avec d'autres services	0,5	1	1,75
Capacité à entretenir de bons rapports respectueux et non discriminant dans son environnement professionnel	0,5	1	1,75
Respecter des valeurs du service public notamment la neutralité de l'agent vis-vis de l'utilisateur	0,5	1	1,75
Sens de l'écoute et du dialogue	0,5	1	1,75
<b>Capacités d'animation et de planification</b>			
Animer une équipe (organisation du travail, animer les réunions ....)	0,25	0,75	1,5
Fixer des objectifs, évaluer les résultats et engager les actions correctives	0,25	0,75	1,5
Faire appliquer les décisions / Faire circuler l'information	0,25	0,75	1,5
Motiver et valoriser les compétences individuelles et collectives	0,25	0,75	1,5
Capacité à gérer les conflits et à négocier	0,25	0,75	1,5
			<b>35</b>
<b>Exemplarité de l'agent</b>			
L'agent est proposé par sa hiérarchie au regard de sa manière de servir :			5
L'agent n'a pas eu une sanction au cours des 3 dernières années			5
<b>Total appréciation valeur professionnelle</b>			<b>45</b>

### 2 - Parcours professionnel de l'agent (42 points)

#### 2-1 Critères liés à la motivation de l'agent à exercer des missions du grade supérieur (20 points)

Les efforts de l'agent pour maintenir et faire évoluer ses connaissances - les formations suivies dans les 5 dernières années		
- de 1 jour à 3 jours (1 point)		2
- plus de 3 jours (2 points)		
Les efforts de l'agent pour faire évoluer sa carrière		
<i>Concours correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne</i>		
- préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années		1
- Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années - 1 point en cas de non admissibilité / 3 points pour l'admissibilité		3
<i>Examen professionnel correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne</i>		
- préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années		1
- Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années - 1 point en cas de non admissibilité / 3 points pour l'admissibilité		3
Réussite aux épreuves de l'examen professionnel		10
		<b>20</b>

**2-2 Critères liés au déroulement de la carrière de l'agent et aux acquis de l'expérience professionnelle (22 points)****Ancienneté dans la fonction publique**

Ancienneté générale de service dans la FP en qualité de non titulaire, stagiaire ou titulaire au 1er janvier de l'année en cours (seules les années pleines sont prises en compte) - de 1 à 10 ans : 1 point - de 11 à 20 ans : 2 points - au delà de 20 ans : 4 points	4
Ancienneté dans le grade actuel au 1er janvier de l'année en cours (seule les années pleines sont prises en compte) - de 1 à 5 ans : 1 point - de 6 à 10 ans : 2 points - au delà de 10 ans : 4 points	4
Mode d'accès au grade actuel : - par concours : 3 points - par examen professionnel : 2 points - par intégration résorption emplois précaires : 1 point	3
<b>Les acquis de l'expérience professionnelle et la diversité des parcours</b>	
Autres activités diverses (0,5 point par critère - 3 points maximum) : - mandat syndical au sein des instances paritaires - tutorat stage gratifié >à 3 mois / maître d'apprentissage - formateur interne - mandat électif local - membre d'un bureau associatif (mission d'intérêt général) - membre d'une équipe de pilotage d'un projet transversal de la collectivité	3
50% des expériences professionnelles dans le privé sur des missions similaires (critère à retenir uniquement si SIRH renseigné et uniquement pour les agents stagiairisés avant le 01/01/2005) : - de 1 à 10 ans : 1 point - de 11 à 20 ans : 2 points - au delà de 20 ans : 3 points	3
Nombre de postes différents occupés par l'agent pendant sa carrière (inter FP ou intra collectivité): - de 1 à 3 postes : 1 point - plus de 3 postes : 3 points	3
L'agent n'a pas eu d'avancement depuis : 2 ans pour les catégories C 3 ans pour les catégories B 4 ans pour les catégories A	2
	<b>22</b>

**Total parcours professionnel 42****3 - Commission d'harmonisation - garantie du système (13 points)****3-1 Ordre de priorité du DGA**

Au regard de l'ensemble des agents proposés par la hiérarchie directe et les directeurs, le DGA établit un ordre de priorité au sein de sa direction générale adjointe	1er : 5 points 2ème : 4 points 3ème : 3 points 4ème : 2 points 5ème : 1 point	5
--	---	---

**3-2 Harmonisation globale - Equité**

- répartition équitable par direction en % des promouvables - nombre de présentation de l'agent à l'avancement de grade (0,5 points / an - maxi 2 points) - en cas d'égalité, respect de l'équilibre femmes/hommes en fonction de l'effectif du grade - en cas d'égalité, est prioritaire l'agent n'ayant jamais eu d'avancement de grade (PPCR art. 5 décret 2017. 722)	8
<b>Total commission Harmonisation</b>	<b>13</b>

**TOTAL tous critères confondus****100**



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTIONS INTERNES (total 100 points)

### 1- Critères liés à la valeur professionnelle de l'agent et sa capacité exercer des fonctions d'un niveau supérieur ou d'expertise (45 points)

	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant
<b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b>			
Implication professionnelle	0,75	1,25	2
Ponctualité/disponibilité	0,75	1,25	2
Capacité à rendre compte et à alerter	0,75	1,25	2
Respect du cadre réglementaire et des consignes	0,75	1,25	2
Respecter des règles de sécurité et de prévention	0,75	1,25	2
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>			
Connaissances techniques et professionnelles	0,5	1	1,75
Capacité à s'organiser	0,5	1	1,75
Capacité d'initiative et force de proposition	0,5	1	1,75
Capacité à transmettre les savoirs (savoir et savoir faire)	0,5	1	1,75
Entretenir et développer ses compétences	0,5	1	1,75
<b>Qualités relationnelles</b>			
Capacité à travailler en équipe	0,5	1	1,75
Capacité à travailler en transversalité avec d'autres services	0,5	1	1,75
Capacité à entretenir de bons rapports respectueux et non discriminant dans son environnement professionnel	0,5	1	1,75
Respecter des valeurs du service public notamment la neutralité de l'agent vis-vis de l'utilisateur	0,5	1	1,75
Sens de l'écoute et du dialogue	0,5	1	1,75
<b>Capacités d'animation et de planification</b>			
Animer une équipe (organisation du travail, animer les réunions ....)	0,25	0,75	1,5
Fixer des objectifs, évaluer les résultats et engager les actions correctives	0,25	0,75	1,5
Faire appliquer les décisions / Faire circuler l'information	0,25	0,75	1,5
Motiver et valoriser les compétences individuelles et collectives	0,25	0,75	1,5
Capacité à gérer les conflits et à négocier	0,25	0,75	1,5
			<b>35</b>

#### Exemplarité de l'agent

L'agent est proposé par sa hiérarchie au regard de sa manière de servir	5
L'agent n'a pas eu une sanction au cours des 3 dernières années	3

#### Fiche de poste

- une nouvelle fiche de poste avec des missions du cadre supérieur est proposée ou la fiche de poste actuelle relève déjà de ce cadre d'emplois supérieur (dans ce cas, le poste occupé par l'agent indique le grade cible dans l'organigramme de son service) - Pour l'accès au grade d'agent de maîtrise, le critère d'encadrement direct d'équipe est prioritaire ou l'exercice d'une technicité particulière ou expertise répondant aux missions du cadre d'emplois (1) figure dans la fiche de poste proposée (1) se reporter aux missions décrites dans le statut particulier de chaque grade	2
---	---

**Total appréciation de la valeur professionnelle 45**

### 2 - Parcours professionnel de l'agent (42 points)

#### 2-1 Critères liés à la motivation de l'agent à exercer des missions du cadre d'emplois supérieur (20 points)

Les efforts de l'agent pour maintenir et faire évoluer ses connaissances - les formations suivies dans les 5 dernières années	
- de 1 jours à 3 jours (1 point) - plus de 3 jours (2 points)	2
Les efforts de l'agent pour faire évoluer sa carrière	
<i>Concours correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne</i>	
- préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années	1
- Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années - 1 point en cas de non admissibilité / 3 points pour l'admissibilité	3
<i>Examen professionnel correspondant au cadre d'emplois du grade proposé au titre de la promotion interne</i>	
- préparation suivie et terminée au cours des 10 dernières années	1
- Présentation aux épreuves au cours des 5 dernières années - 1 point en cas de non admissibilité / 3 points pour l'admissibilité	3
Réussite aux épreuves de l'examen professionnel	10
	<b>20</b>

## 2-2 Critères liés au déroulement de la carrière de l'agent et aux acquis de l'expérience professionnelle (22 points)

### Ancienneté dans la fonction publique

Ancienneté générale de service dans la FP en qualité de non titulaire, stagiaire ou titulaire au 1er janvier de l'année en cours (seules les années pleines sont prises en compte) - de 1 à 10 ans : 1 point - de 11 à 20 ans : 2 points - au delà de 20 ans : 3 points	3
Ancienneté dans le grade actuel au 1er janvier de l'année en cours (seule les années pleines sont prises en compte) - de 1 à 5 ans : 1 point - de 6 à 10 ans : 2 points - au delà de 10 ans : 3 points	3
Détenteur du dernier grade du cadre d'emplois : 3 points Détenteur de l'avant dernier grade du cadre d'emplois : 2 point	3
Mode d'accès au grade actuel : - par concours : 2 points - par examen professionnel : 1 point - par intégration résorption emplois précaires : 1 point	2
<b>Les acquis de l'expérience professionnelle et la diversité des parcours</b>	
Autres activités diverses (0,5 point par critère - 3 points maximum) : - mandat syndical au sein des instances paritaires - tutorat stage gratifié >à 3 mois / maître d'apprentissage - formateur interne - mandat électif local - membre d'un bureau associatif (mission d'intérêt général) - membre d'une équipe de pilotage d'un projet transversal de la collectivité	3
50% des expériences professionnelles dans le privé sur des missions similaires (critère à retenir uniquement si SIRH renseigné et uniquement pour les agents stagiaires avant le 01/01/2005) : - de 1 à 10 ans : 1 point - de 11 à 20 ans : 2 points - au delà de 20 ans : 3 points	3
Nombre de postes différents occupés par l'agent pendant sa carrière (inter FP ou intra collectivité): - de 1 à 3 postes : 1 point - plus de 3 postes : 3 points	3
L'agent n'a pas eu d'avancement depuis : 2 ans pour les catégories C 3 ans pour les catégories B 4 ans pour les catégories A	2
	<b>22</b>
<b>Total parcours professionnel</b>	
	<b>42</b>

## 3 - Commission d'harmonisation - garantie du système (13 points)

### 3-1 Ordre de priorité du DGA

Au regard de l'ensemble des agents proposés par la hiérarchie directe et les directeurs, le DGA établit un ordre de priorité au sein de sa direction générale adjointe	1er : 5 points 2ème : 4 points 3ème : 3 points 4ème : 2 points 5ème : 1 point	5
--	---	---

### 3-2 Harmonisation globale - Equité

- répartition équitable par direction en % des promouvables - nombre de présentation de l'agent à la promotion (0,5 points / an - maxi 2 points)  - en cas d'égalité, respect de l'équilibre femmes/hommes en fonction de l'effectif du grade - en cas d'égalité, l'agent déjà bénéficiaire d'une promotion interne (hors agents de maîtrise) dans la collectivité n'est pas prioritaire	8
<b>Total</b>	<b>13</b>

## TOTAL tous critères confondus

**100**