



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE – ANNEE 2021

En application de l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Ce bilan a pour objet de présenter, par grade, des données chiffrées concernant l'application des critères fixés par les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, aux dossiers qui ont été envoyés par les collectivités.

Ne seront évoqués que les grades pour lesquels au moins une promotion était possible et pour lesquels un ou plusieurs dossiers ont été transmis par les collectivités, à savoir :

- Attaché (pour les fonctionnaires de catégorie B),
- Rédacteur et rédacteur principal de 2^{ème} classe,
- Technicien et technicien principal de 2^{ème} classe,
- Agent de maîtrise (au choix).

Des promotion internes étaient ouvertes pour d'autres grades, mais pour lesquels aucun dossier n'a été transmis :

- Attaché (pour les fonctionnaires de catégorie A),
- Conservateur de bibliothèques,
- Professeur d'enseignement artistique,
- Educateur des activités physiques et sportives et éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe
- Agent de maîtrise (après examen professionnel).



CALENDRIER DE LA PROMOTION INTERNE 2021

- ✓ 31 mars : envoi de la note d'information et de l'arrêté établissant les LDG aux collectivités
- ✓ 30 avril : date limite de retour des dossiers complets
- ✓ Mai : examen des dossiers par les services du Centre de Gestion
- ✓ 25 mai : réunion de travail de la commission ad hoc -> 3 binômes de représentants des collectivités, chaque binôme examinant les dossiers pour un grade déterminé (dossiers papier et entretiens)
- ✓ 4 juin : date limite de retour des appréciations des dossiers par les membres de la commission ad hoc
- ✓ 9 juin : convocations des agents et des membres de la commission pour les entretiens oraux
- ✓ 28 juin : entretiens oraux
- ✓ Semaine 25 : établissement des classements et arrêtés
- ✓ Semaine 26 : envoi des listes d'aptitude et des courriers

PROMOTION INTERNE D'ATTACHE (POUR LES AGENTS DE CATEGORIE B)

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
2	16 dossiers (dont 1 dossier incomplet et 1 dossier arrivé hors délai)	14 dossiers : 11 femmes et 3 hommes (soit 78,6% et 21,4%), représentant 10 collectivités *	4 femmes	2 femmes

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités dans le BS 2019) :

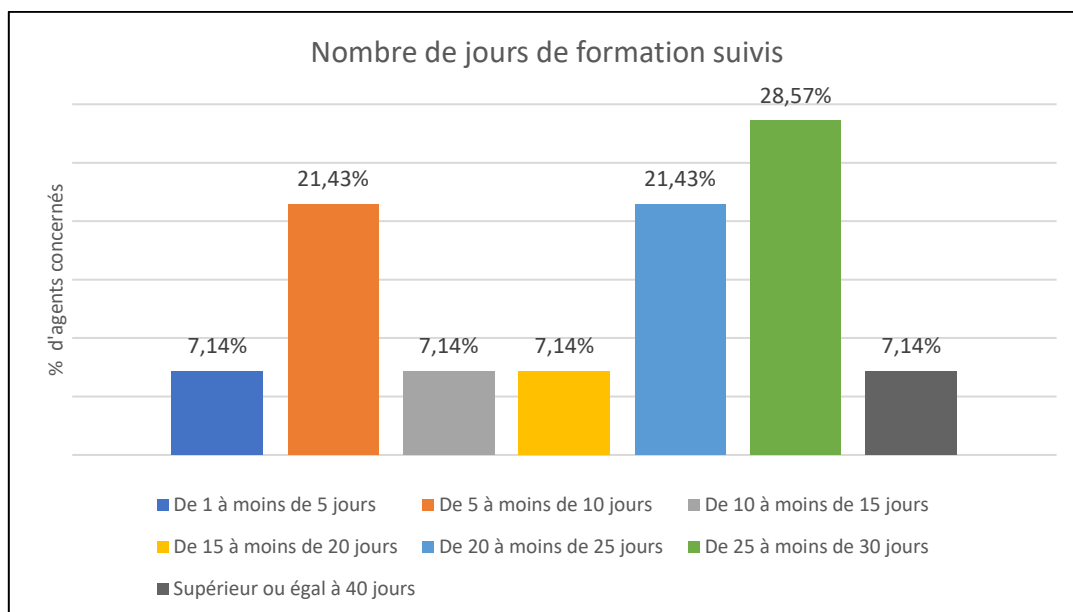
- Femmes : 71,19 %
- Hommes : 28,81 %

➤ Indicateurs phase n° 1

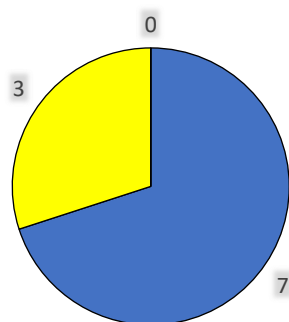
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivies	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	/
De 1 à moins de 5 jours	1
De 5 à moins de 10 jours	3
De 10 à moins de 15 jours	1
De 15 à moins de 20 jours	1
De 20 à moins de 25 jours	3
De 25 à moins de 30 jours	4
De 30 à moins de 35 jours	/
De 35 à moins de 40 jours	/
Supérieur ou égal à 40 jours	1

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	7
S'étant présentés à l'examen du grade visé	/
Ayant réussi l'examen professionnel	/
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	7



Priorisation des dossiers par les collectivités



- Collectivités ayant adressé 1 seul dossier pour ce grade
- Collectivités ayant adressé plusieurs dossiers pour ce grade en les priorisant
- Collectivités ayant adressé plusieurs dossiers pour ce grade sans les prioriser

- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 24,5 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 43 ;
- La moyenne constatée est de 35 points ;
- Un seul dossier ne respectait pas la consigne du nombre de lignes (transmission d'une lettre annexe, qui n'a pas été prise en compte).

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 85 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 90 points.

➤ Cumul des points des deux phases

Concernant les quatre agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 150 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 162 ;
- La moyenne constatée est de 153,75 points.

PROMOTION INTERNE DE REDACTEUR ET REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
3 (à répartir entre les deux grades)	39 dossiers (dont 1 dossier incomplet) : 37 pour rédacteur et 2 pour rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	38 dossiers :34 femmes et 4 hommes (soit 89,5 % et 10,5%), représentant 26 collectivités *	6 femmes (pour l'accès au grade de rédacteur)	3 femmes (uniquement au grade de rédacteur)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités dans le BS 2019) :

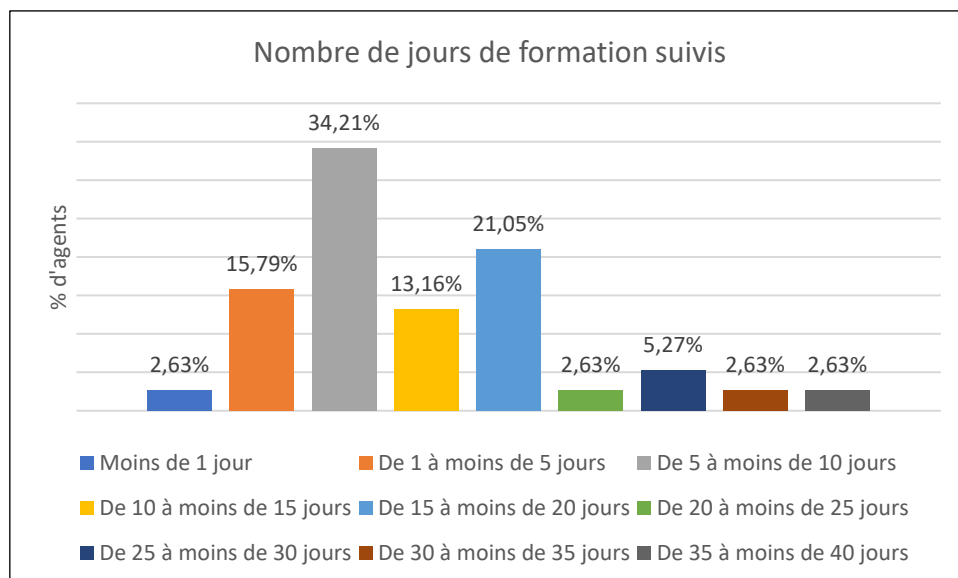
- Femmes : 77,42 %
- Hommes : 22,58 %

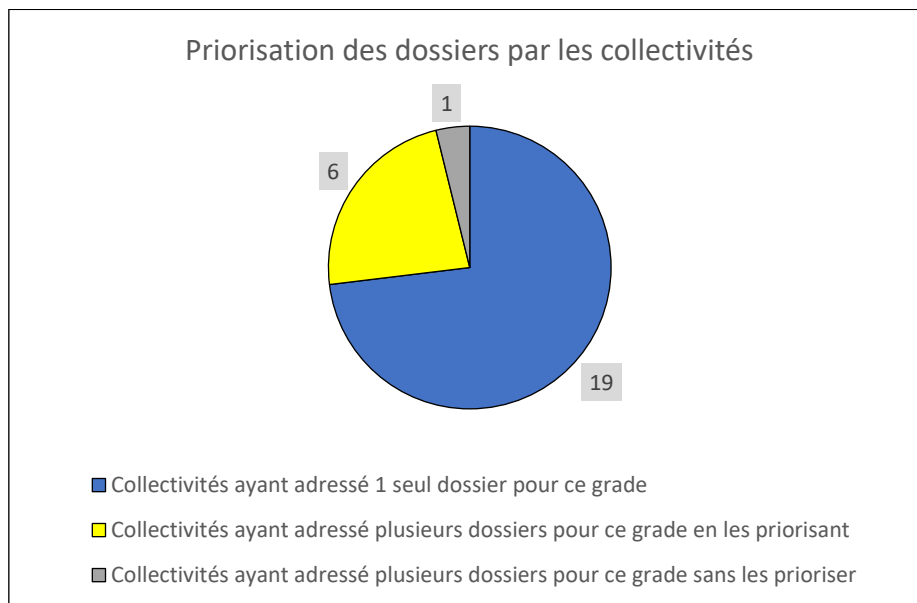
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	1
De 1 à moins de 5 jours	6
De 5 à moins de 10 jours	13
De 10 à moins de 15 jours	5
De 15 à moins de 20 jours	8
De 20 à moins de 25 jours	1
De 25 à moins de 30 jours	2
De 30 à moins de 35 jours	1
De 35 à moins de 40 jours	1
Supérieur ou égal à 40 jours	/

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	13
S'étant présentés à l'examen du grade visé	3
Ayant réussi l'examen professionnel	11
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	20





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 15 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 34 ;
- La moyenne constatée est de 28,05 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 75 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été de 80 ;
- La moyenne constatée est de 76,67 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les quatre agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 142 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été de 157 ;
- La moyenne constatée est de 147 points.

PROMOTION INTERNE DE TECHNICIEN ET TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
1 (à affecter à l'un des deux grades)	18 dossiers (dont 1 dossier incomplet) : uniquement pour technicien	17 dossiers : 2 femmes et 15 hommes (soit 11,8% et 88,2 %), représentant 11 collectivités *	3 hommes (pour l'accès au grade de rédacteur)	1 homme (au grade de rédacteur)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités dans le BS 2019) :

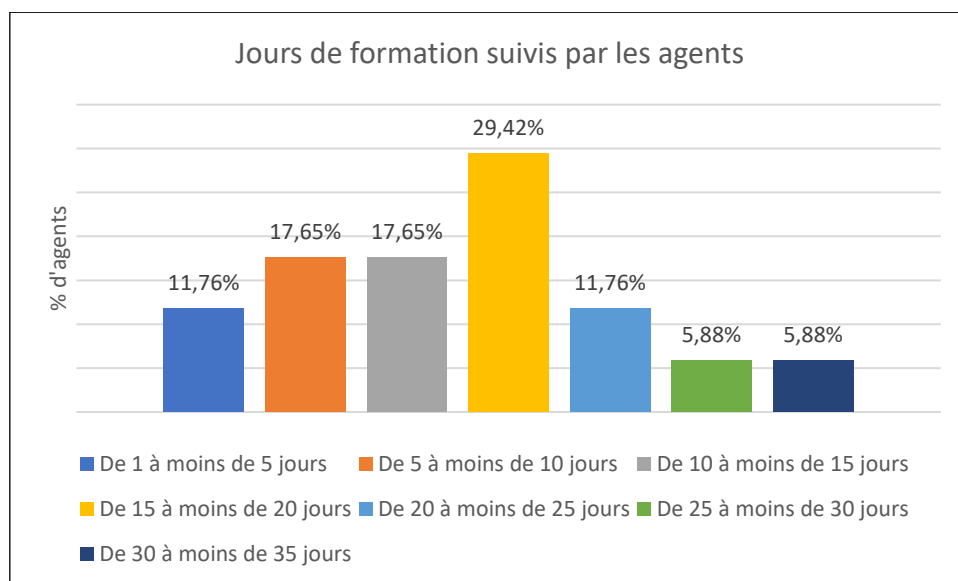
- Femmes : 30,19 %
- Hommes : 69,81 %

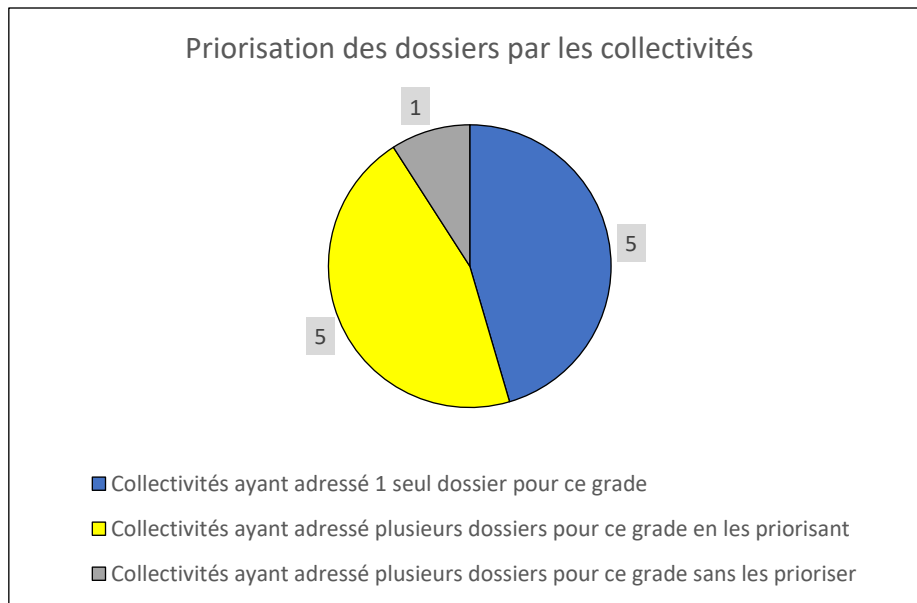
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	/
De 1 à moins de 5 jours	2
De 5 à moins de 10 jours	3
De 10 à moins de 15 jours	3
De 15 à moins de 20 jours	5
De 20 à moins de 25 jours	2
De 25 à moins de 30 jours	1
De 30 à moins de 35 jours	1
De 35 à moins de 40 jours	/
Supérieur ou égal à 40 jours	/

Engagement professionnel / Nombre d'agents	
S'étant présentés au concours du grade visé	4
S'étant présentés à l'examen du grade visé	1
Ayant réussi l'examen professionnel	/
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	13





- ✓ Acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (ensemble des expériences professionnelles et diverses et appréciation de la valeur professionnelle par l'autorité territoriale)

Quelques chiffres :

- Le nombre minimum de points attribués sur 50 a été de 30 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 45 ;
- La moyenne constatée est de 37,65 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

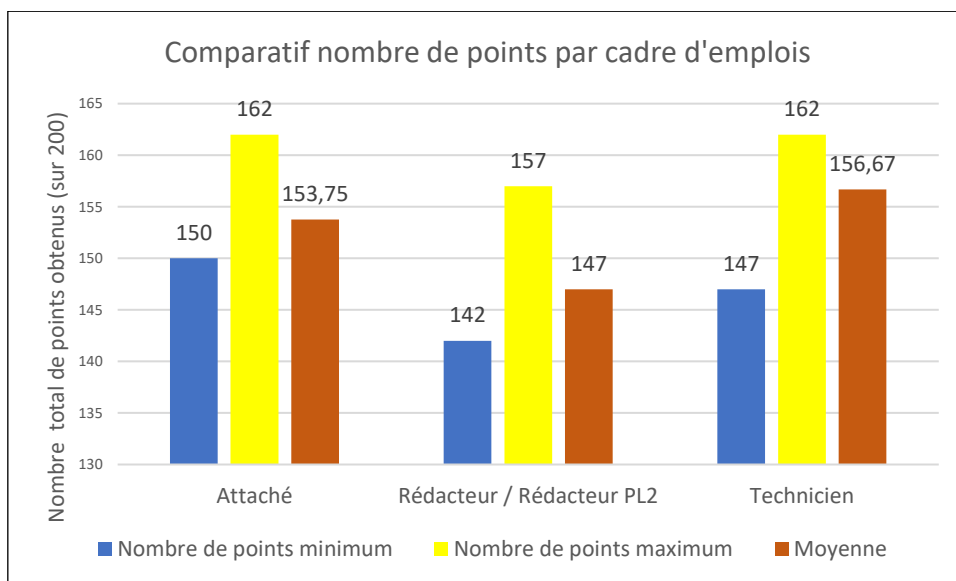
Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 80 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été de 95 ;
- La moyenne constatée est de 86,67 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les quatre agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 147 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été de 162 ;
- La moyenne constatée est de 156,67 points.



PROMOTION INTERNE D'AGENT DE MAITRISE AU CHOIX

Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
Non contingenté	34 dossiers (dont 3 dossiers incomplets)	31 dossiers : 23 femmes et 8 hommes (soit 74,2% et 25,8%), représentant 11 collectivités *	31 (23 femmes et 8 hommes)

* Les multi-employeurs ne sont pas comptabilisés pour les agents intercommunaux.

Part respective des femmes et des hommes dans le cadre d'emplois (constatée sur l'ensemble des collectivités dans le BS 2019) :

- Femmes : 27,27 %
- Hommes : 72,73 %