



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE – ANNEE 2022

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,
- Ingénieur,
- Technicien et technicien principal de 2^{ème} classe,
- Agent de maîtrise (au choix et après examen professionnel).

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,
- Éducateur des activités physiques et sportives et éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe.



CALENDRIER DE LA PROMOTION INTERNE 2022

- ✓ 25 mars : envoi de la note d'information relative à la promotion interne 2022 aux collectivités
- ✓ 06 mai : date limite de retour des dossiers complets
- ✓ Mai : examen des dossiers par les services du Centre de Gestion
- ✓ Fin mai – début juin : examen des dossiers par la commission ad hoc -> 3 binômes de représentants des collectivités, chaque binôme examinant les dossiers pour un cadre d'emploi déterminé (dossiers papier et entretiens)
- ✓ 14 juin : convocations des agents et des membres de la commission pour les entretiens oraux
- ✓ 1^{er} juillet : entretiens oraux
- ✓ Semaine 32 : établissement des classements et arrêtés
- ✓ Semaine 32 : 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	23 dossiers (dont 2 dossiers incomplets)	21 dossiers : 15 femmes et 6 hommes (soit 71,43% et 28,57%), représentant 16 collectivités *	3 femmes et 1 homme	1 femme et 1 homme

* 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 et établissements publics affiliés, via le SIRH en janvier 2023) :

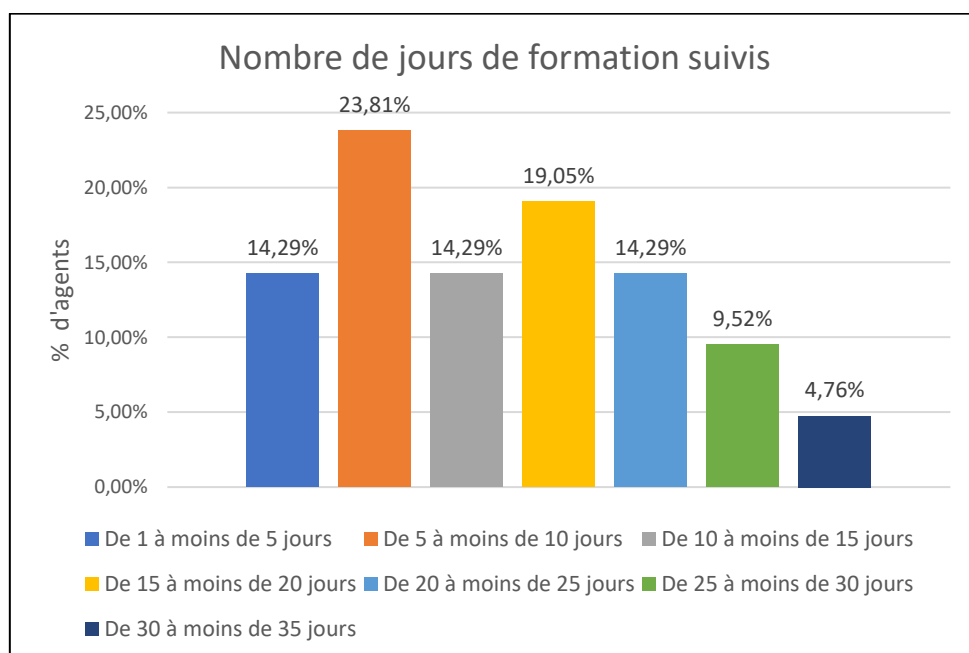
- Femmes : 70,87 %
- Hommes : 29,13 %

➤ **Indicateurs phase n° 1**

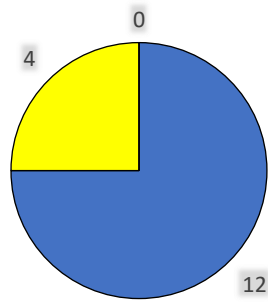
- ✓ Formations suivies, engagement professionnel de l'agent et priorisation des dossiers

Nombre de jours de formations suivis	Nombre d'agents
Moins de 1 jour	/
De 1 à moins de 5 jours	3
De 5 à moins de 10 jours	5
De 10 à moins de 15 jours	3
De 15 à moins de 20 jours	4
De 20 à moins de 25 jours	3
De 25 à moins de 30 jours	2
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	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	14



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 31 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 42 ;
- La moyenne constatée est de 38,07 points.

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant l'entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 80 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 97,5 ;
- La moyenne constatée est de 91,25 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 141,5 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 161,5 ;
- La moyenne constatée est de 153,88 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
4 (à répartir entre les deux grades)	43 dossiers (dont 1 dossier incomplet) : 42 pour rédacteur et 1 pour rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	42 dossiers :38 femmes et 4 hommes (soit 90,48 % et 9,52%), représentant 31 collectivités *	6 femmes et 1 homme (pour l'accès au grade de rédacteur), et 1 femme pour rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	4 femmes (3 au grade de rédacteur, et 1 au grade de rédacteur principal de 2 ^{ème} classe)

* 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 et établissements publics affiliés, via le SIRH en janvier 2023) :

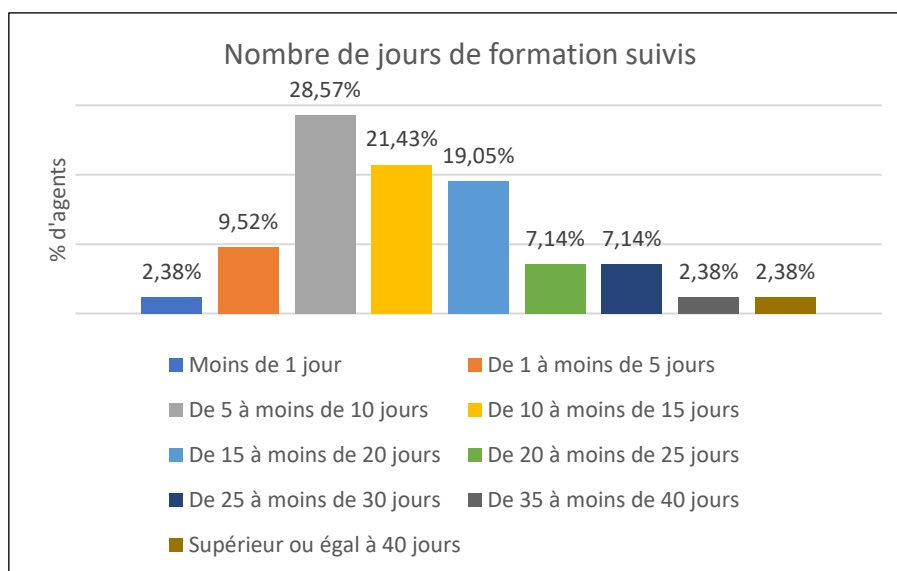
- Femmes : 82,42 %
- Hommes : 17,58 %

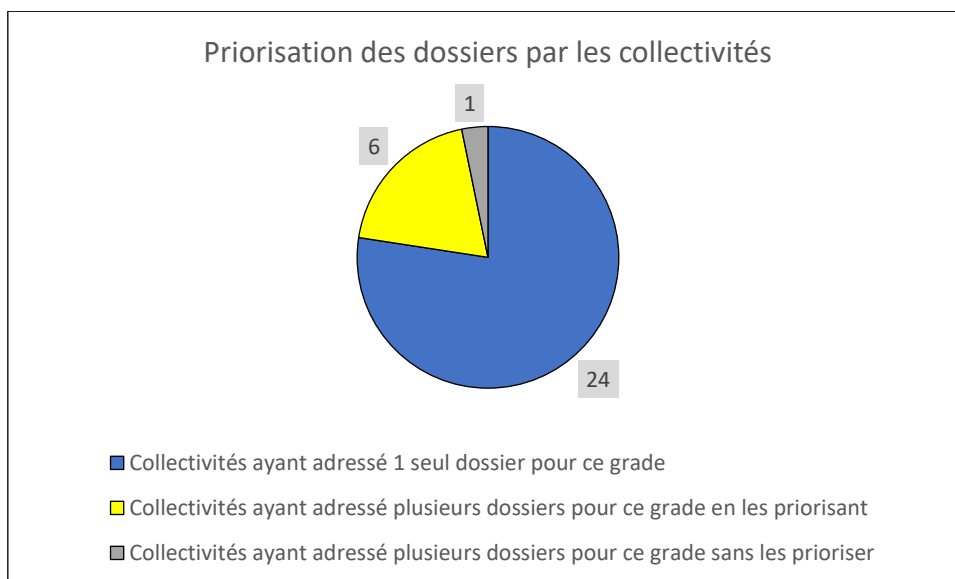
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ 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	4
De 5 à moins de 10 jours	12
De 10 à moins de 15 jours	9
De 15 à moins de 20 jours	8
De 20 à moins de 25 jours	3
De 25 à moins de 30 jours	3
De 30 à moins de 35 jours	/
De 35 à moins de 40 jours	1
Supérieur ou égal à 40 jours	1

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	7
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	21





- ✓ 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 12 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 44 ;
- La moyenne constatée est de 29,74 points.

➤ **Indicateurs phase n° 2**

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 65 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 95 ;
- La moyenne constatée est de 84,69 points.

➤ **Cumul des points des deux phases**

Concernant les huit agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 122 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 169 ;
- La moyenne constatée est de 152,31 points.

PROMOTION INTERNE D'INGÉNIEUR

Promotion possible	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents reçus en entretien (phase n° 2)	Agents inscrits sur liste d'aptitude
1	9 dossiers (dont 1 dossier incomplet)	8 dossiers : 1 femme et 7 hommes (soit 12,5 % et 87,5 %), représentant 7 collectivités *	3 hommes	1 homme

* 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 et établissements publics affiliés, via le SIRH en janvier 2023) :

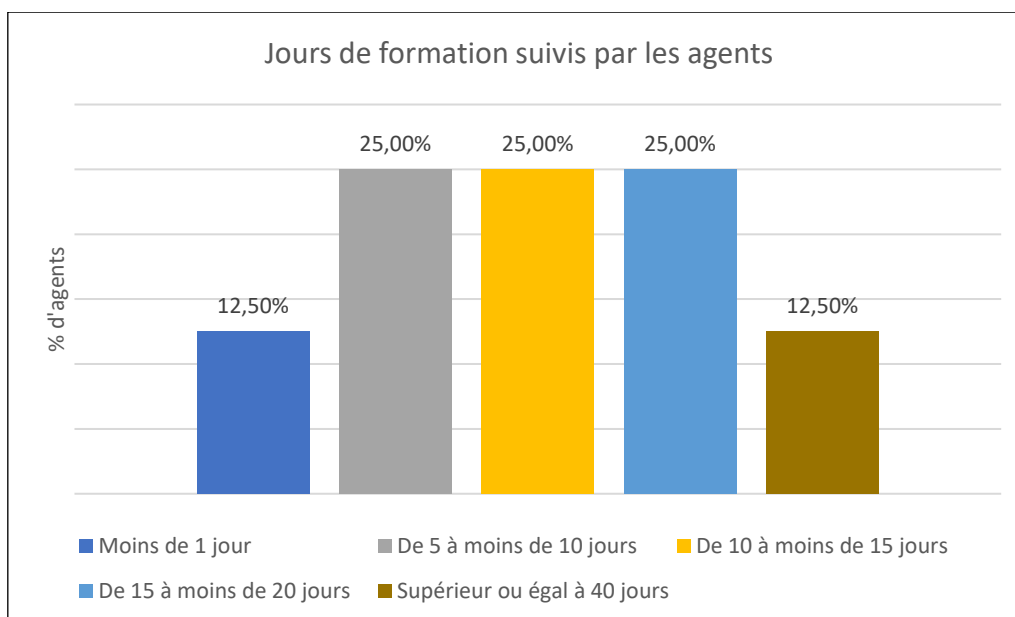
- Femmes : 42,11 %
- Hommes : 57,89 %

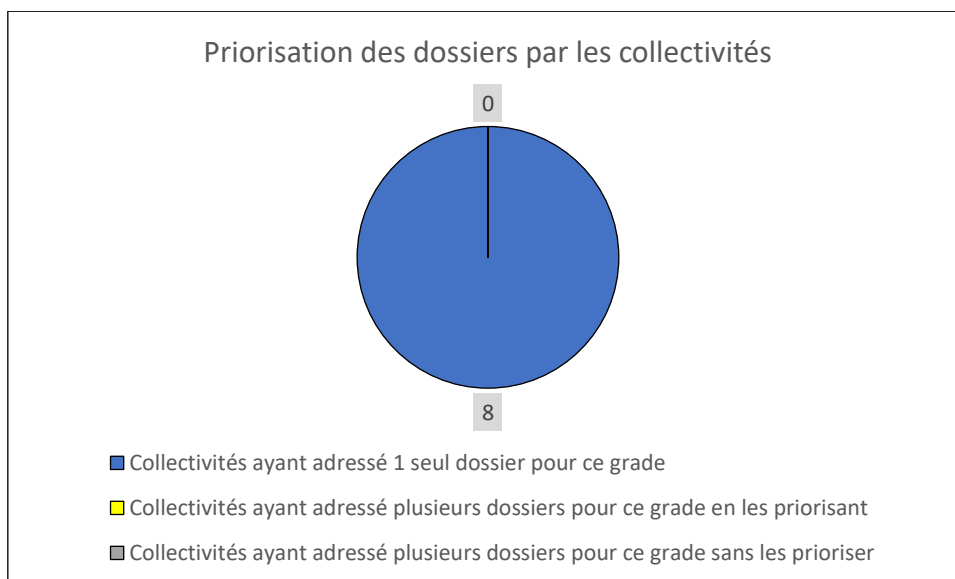
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ 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	/
De 5 à moins de 10 jours	2
De 10 à moins de 15 jours	2
De 15 à moins de 20 jours	2
De 20 à moins de 25 jours	/
De 25 à moins de 30 jours	/
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	1
S'étant présentés à l'examen du grade visé	3
Ayant réussi l'examen professionnel	2
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	3





- ✓ 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 31 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 44,5 ;
- La moyenne constatée est de 38,19 points.

➤ Indicateurs phase n° 2

Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 60 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 85 ;
- La moyenne constatée est de 73,33 points.

➤ Cumul des points des deux phases

Concernant les trois agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 119 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 165 ;
- La moyenne constatée est de 139,5 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
4 (à répartir entre les deux grades)	17 dossiers (dont 2 dossiers incomplets) : 16 dossiers pour technicien et 1 pour technicien principal de 2 ^{ème} classe	15 dossiers : 1 femme et 14 hommes (soit 6,67% et 93,33 %), représentant 12 collectivités *	7 hommes (6 pour technicien, 1 pour technicien principal de 2 ^{ème} classe)	4 hommes (au grade de technicien)

* 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 et établissements publics affiliés, via le SIRH en janvier 2023) :

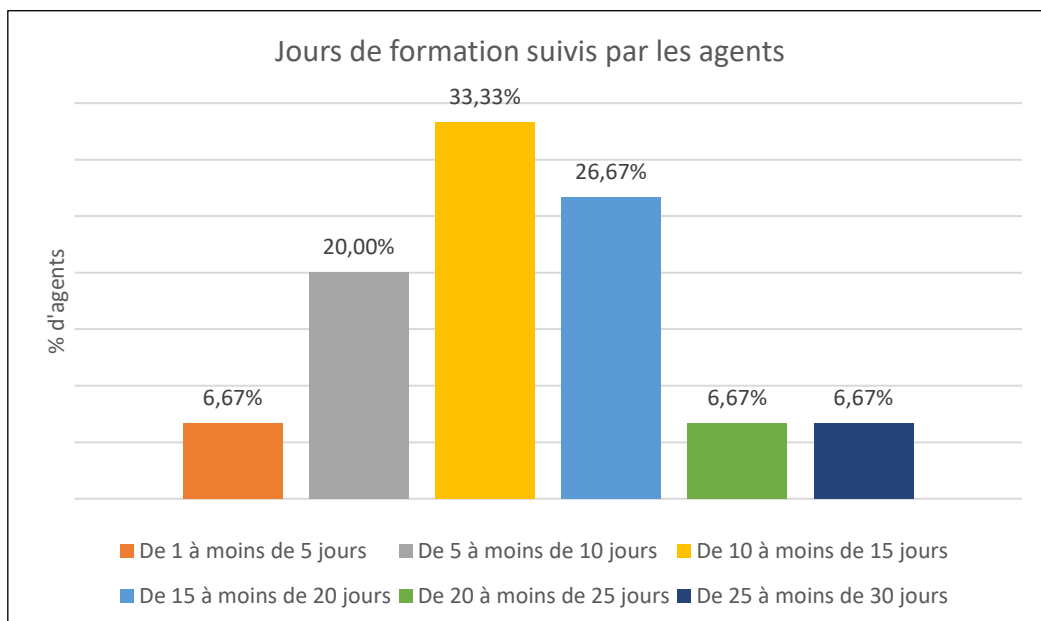
- Femmes : 20,66 %
- Hommes : 79,34 %

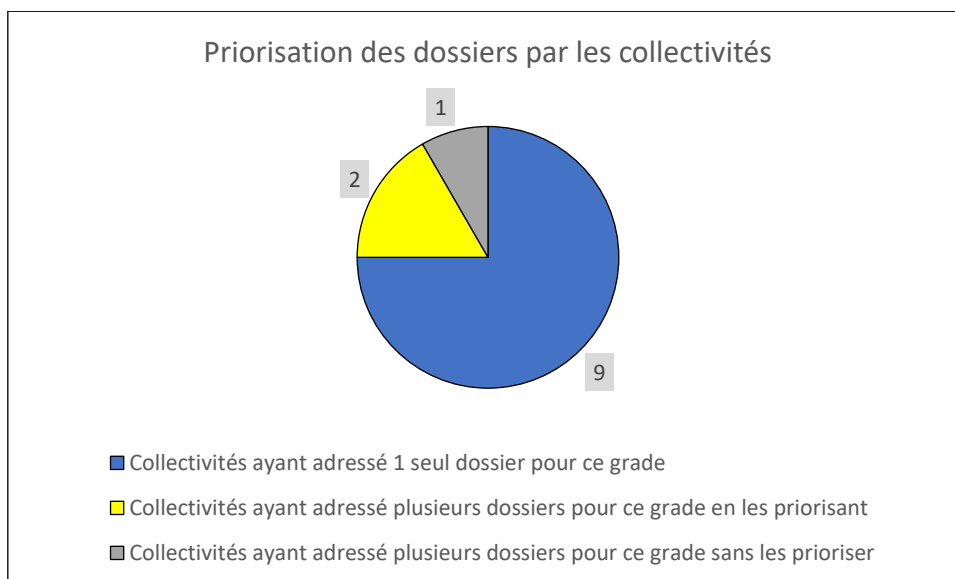
➤ Indicateurs phase n° 1

- ✓ 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	1
De 5 à moins de 10 jours	3
De 10 à moins de 15 jours	5
De 15 à moins de 20 jours	4
De 20 à moins de 25 jours	1
De 25 à moins de 30 jours	1
De 30 à moins de 35 jours	/
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	2
Ayant réussi l'examen professionnel	1
Ne s'étant présenté ni au concours ni à l'examen au cours des 5 dernières années	8





- ✓ 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 35,5 ;
- Le nombre maximum de points sur 50 a été de 43,5 ;
- La moyenne constatée est de 39,7 points.

➤ Indicateurs phase n° 2

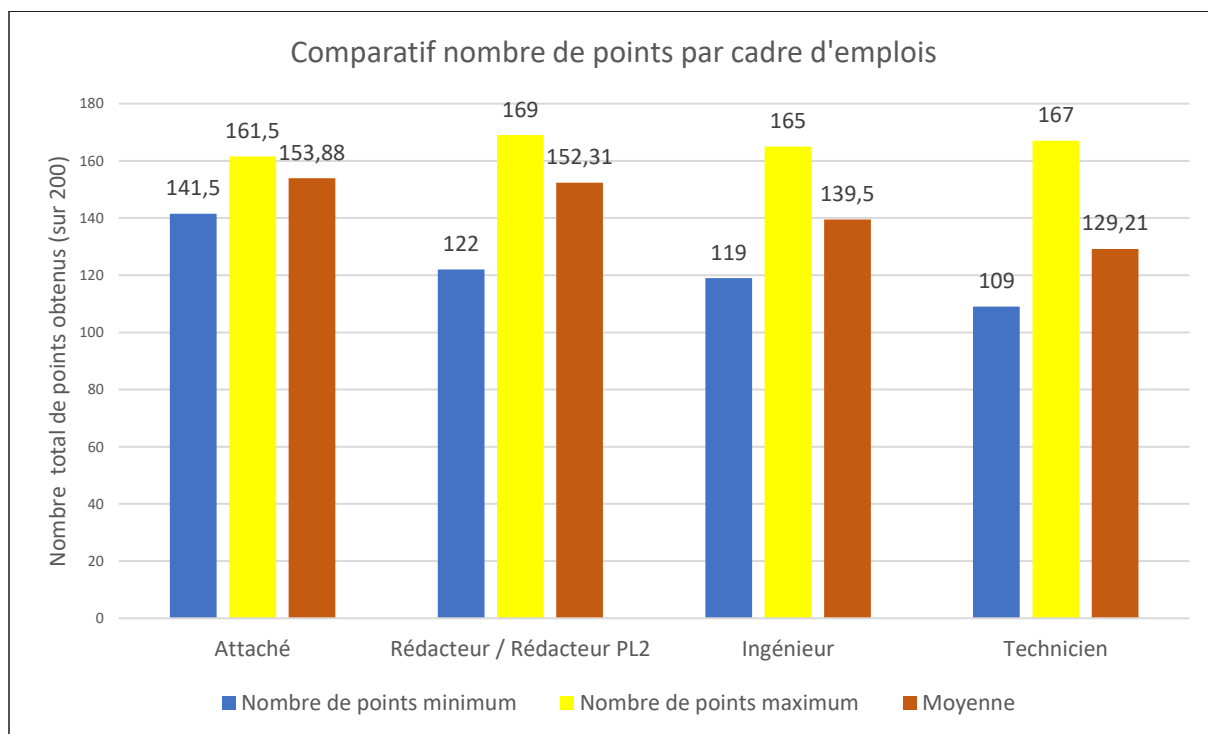
Quelques chiffres concernant les entretiens oraux :

- Le nombre minimum de points attribués sur 100 a été de 50 ;
- Le nombre maximum de points attribués sur 100 a été 97,5 ;
- La moyenne constatée est de 67,86 points.

➤ Cumul des points des deux phases

Concernant les sept agents ayant eu un entretien oral :

- Le nombre minimum de points attribués sur un total de 200 a été de 109 ;
- Le nombre maximum de points sur un total de 200 a été 167 ;
- La moyenne constatée est de 129,21 points.



PROMOTION INTERNE D'AGENT DE MAITRISE AU CHOIX ET APRES EXAMEN PROFESSIONNEL

Promotions possibles Au choix	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
Non contingenté	24 dossiers (dont 4 dossiers incomplets)	20 dossiers : 9 femmes et 11 hommes (soit 45% et 55%), représentant 16 collectivités *	20 (9 femmes et 11 hommes)

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

Promotions possibles Après examen professionnel	Dossiers reçus	Dossiers examinés en phase n°1	Agents inscrits sur liste d'aptitude
56	2 dossiers (dont 2 dossiers incomplets)	/	/

* 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 et établissements publics affiliés, via le SIRH en janvier 2023) :

- Femmes : 31,43 %
- Hommes : 68,57 %