

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION INTERNE

Le Président du Centre de Gestion s'adjoindra des vice-présidents pour l'examen des dossiers avant l'établissement par ses soins des listes d'aptitude.

La temporalité des promotions : l'étude d'une situation d'agent au maximum par collectivité, sur un même grade, quand il y a des quotas de promotion interne (fin des ordres de priorité).

L'analyse comparée des situations d'agents :

- Priorité sera donnée à un agent qui n'a pas jusqu'à présent fait l'objet d'une promotion interne dans sa carrière.
- Etude par le président et le collège des employeurs du rapport de l'employeur de l'agent (et des courriers de motivation). Pour mémoire, les dossiers de promotions internes au grade d'agent de maîtrise au choix ne font pas l'objet d'une quelconque discussion au vu du rapport communiqué par l'employeur.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion : en fonction des possibilités de promotions hommes/femmes, il en sera tenu compte pour l'établissement de la liste d'aptitude.

L'étude de la valeur professionnelle :

- Evaluation des agents : compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) à communiquer sur 4 dernières années et la dernière fiche de poste
- Autonomie : mentionné par l'employeur
- Prise d'initiative : mentionné par l'employeur
- Responsabilités particulières : mentionné par l'employeur
- Capacité d'adaptation à différents modes de fonctionnement ou différents types de missions : mentionné par l'employeur

Les acquis de l'expérience :

- participation / préparation au concours/examen professionnel d'accès au grade sur les 4 dernières années
- détention de l'examen professionnel :
- emploi de PI de catégorie B :
La répartition, par le Président du Centre de Gestion, du nombre de postes ouverts à la promotion interne dans chaque grade dépendra du nombre d'agents promouvables dans chacun d'eux.
- Formations mises en œuvre par l'agent en lien avec les missions de promotion interne visées dans les 4 dernières années : mentionné par l'employeur.
- Capacité à assumer des responsabilités du grade de promotion interne : fiche de poste future à fournir + mention de l'employeur.
- Multiplicité des expériences professionnelles en lien avec les compétences du grade de promotion interne visé:

C.V. de l'agent à communiquer au dossier + courrier de motivation de l'agent détaillant les missions réalisées précédemment au regard des missions du grade de promotion interne visé et des compétences transférables des expériences précédentes.

Les Lignes Directrices Gestion pourront être révisées une fois dans le mandat.



A Chaumont, le 19 avril 2021
Le Président du Centre de Gestion

Jean-Marie WATREMETZ