



Ville de Nandy

Agglomération Grand Paris Sud
Département de Seine-et-Marne

Envoyé en préfecture le 20/12/2023

Reçu en préfecture le 20/12/2023

Publié le 18-12-2023

ID : 077-217703263-20231218-20230665-DE



Conseil Municipal du 18 décembre 2023

Délibération n° 2023-06-65 : Modification des lignes directrices de gestion

L'an deux mille vingt trois, le **lundi 18 décembre 2023 à 20 heures**, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique à la mairie de Nandy, sous la Présidence de Monsieur René RÉTHORÉ, son Maire en exercice.

Date de convocation : 12 décembre 2023

Date d'affichage : 12 décembre 2023

Secrétaire de séance : Madame Claudie ORMEAUX

Nombre de conseillers municipaux :

En exercice : 29

Présents : 19

Votants : 29

Présents :

Monsieur René RÉTHORÉ, Monsieur Grégory MASSAMBA, Madame Claudie ORMEAUX, Monsieur Laurent VANDERHAEGHE, Madame Margaret DE GROOT, Monsieur Alexandre VIERA, Madame Sophie JACOTIN, Monsieur Roland DELATTRE, Madame Isabelle JOURDAIN, Madame Stéphanie FOURNEL, Madame Emilie LARGE, Madame Jenna SALORD, Monsieur Abdelkrim TABBOU, Coumar PREM, Madame Manon SALOMONI-GOMES, Madame Fatima GACEM, Monsieur Jean-Marc MAUGUIN, Monsieur Patrick KATAKO, Monsieur Jean-Pierre JACQUART.

Absents excusés et représentés :

Madame Carole TUAL donne pouvoir à Madame Claudie ORMEAUX
Monsieur Jean-Marie VAYER donne pouvoir à Monsieur Alexandre VIEIRA
Monsieur Simon YORO donne pouvoir à Monsieur Laurent VANDERHAEGHE
Madame Meryem GÜLSEN donne pouvoir à Madame Margaret DE GROOT
Monsieur Florian GERBER donne pouvoir à Monsieur René RETHORE
Madame Joana DISTIN donne pouvoir à Madame Stéphanie FOURNEL
Monsieur Alexis CABELLO donne pouvoir à Monsieur Roland DELATTRE
Madame Marie KOUNDOU donne pouvoir à Monsieur Grégory MASSAMBA
Monsieur Jean-François RIOS donne pouvoir à Madame Sophie JACOTIN
Monsieur Claude ARNOU donne pouvoir à Monsieur Jean-Pierre JACQUART

Absents:

Exposé :

Les Lignes Directrices de Gestion fixent les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions aux choix dans les grades et cadres d'emplois. Elles fixent également les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

La carrière des fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, des avancements de grade et des promotions internes :

- L'avancement d'échelon s'effectue au sein de l'échelle indiciaire sur laquelle est placé l'agent en fonction du grade détenu (ex : adjoint technique, adjoint technique principal de 2ème classe...), selon un cadencement unique, sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.
- La promotion des agents au choix concerne l'avancement de grade: possibilité d'évolution de carrière sur le grade immédiatement supérieur à celui détenu par l'agent, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Cela concerne également la promotion interne : possibilité d'évolution de carrière, sur proposition de l'autorité hiérarchique, qui consiste à passer du cadre d'emplois sur lequel est classé

l'agent, au cadre d'emplois supérieur (ex : adjoint technique à agent de maintenance, adjoint d'animation et animateur, etc ...).

Pour ces deux procédures, les critères et orientations fixés dans le cadre des LDG constituent un cadre général dans lequel l'autorité territoriale conserve son pouvoir d'appréciation finale sur les décisions individuelles.

Pour les Promotions internes les collectivités territoriales sont assujetties aux règles d'attribution des promotions internes fixées par les centres de gestion dont elles dépendent. Ainsi Nandy dépend des règles de promotions internes du Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Le Centre de Gestion de Seine-et-Marne ayant récemment changé ces critères d'attribution de point pour les promotions internes, Nandy doit inclure ces modifications dans ses propres Lignes Directrices de Gestion.

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L413-1 à L413-7,

VU le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

VU la modification des Lignes Directrices de Gestion du Centre de Gestion de Seine-et-Marne concernant les promotions internes,

VU l'avis favorable des membres du Comité Social Territorial du 7 décembre 2023.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération.

LE CONSEIL MUNICIPAL,
Sur proposition du Maire,
Après en avoir délibéré,

DECIDE A L'UNANIMITÉ (29 VOIX POUR) :

AUTORISE le Maire à modifier les Lignes Directrices de Gestion de la Nandy afin d'y intégrer les modifications apportées par le Centre de Gestion de Seine-et-Marne en matière de promotions internes.

CHARGE le Centre de Gestion d'assister la commune dans l'instruction et l'attribution des promotions internes.

INVITE Monsieur le Maire à signer les arrêtés qui découleraient de l'attribution des promotions internes aux agents de Nandy.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont les membres présents signé au registre.
Pour copie conforme.

Nandy, le 18 décembre 2023

René RÉTHORÉ,
Maire





COMITÉ T

Envoyé en préfecture le 20/12/2023

Reçu en préfecture le 20/12/2023

Publié le

ID : 077-217703263-20231218-20230665-DE



Lignes Directrices de Gestion fixant les orientations en matière de promotion au choix : promotion interne

La commune de Nandy a défini ses lignes directrices de gestion lors du CT du 10 juin 2021. La commune n'est compétente que pour les critères relatifs aux avancements de grade.

Pour rappel, la commune a toutefois défini en juin 2021, des critères pour soumettre un dossier à un cadre d'emplois éligible par la voie de la Promotion Interne :

- Adéquation entre le cadre d'emplois visé et les fonctions de l'agent (selon le statut particulier du cadre d'emplois),
- Cohérence avec l'organigramme des services municipaux
- Existence d'un poste vacant d'un grade supérieur susceptible d'être pourvu par un agent en interne,
- Valorisation de la manière de servir : investissement, motivation et résultat, au vu notamment des comptes rendus d'entretien professionnel de l'agent,
- Capacité de l'agent à occuper un poste d'un niveau supérieur, ou poste occupé correspondant à un cadre d'emploi supérieur à celui détenu,
- Obtention de l'examen professionnel pour l'accès à un cadre d'emplois, sous réserve que les critères pré-cités soient respectés.

Ces critères ne seront pas modifiés et ils ont été définis pour une période allant jusqu'à la fin du mandat municipal soit jusqu'en 2026.

Depuis la loi Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **l'inscription des agents sur une liste d'aptitude par promotion interne** est de la seule compétence du Président du Centre de Gestion (CDG77) qui a défini les critères d'éligibilité par le biais de ses Lignes directrices de gestion. Le CDG 77 détermine le calendrier pour la procédure de promotion interne, qui s'impose à toutes les collectivités affiliées.

La commune décide du dépôt des dossiers de promotion interne auprès du CDG77 et celui-ci procède à sélection des dossiers transmis au vu du barème de cotation, fixé dans ses Lignes directrices de gestion .

Le Président du CDG77 publie les listes d'aptitude pour chaque grade concerné et l'autorité territoriale est libre de procéder ou non à la nomination des agents figurant sur les listes d'aptitude.

Ainsi, le CDG77 nous a informé par courrier du 29 juin et du 8 août 2023 de la mise en place de nouveaux critères pour les dossiers de promotion à compter de la promotion de l'année 2024.

En conséquence, le CDG77 propose une cotation sur 50 points répartis de la manière suivante :

- Acquis de l'expérience professionnelle = 20 points
- Diversité des parcours et fonctions = 20 points
- Valeur professionnelle = 10 points

A cela s'ajoutera un bonus de 10 points pour le dossier placé en priorité numéro 1 et de 5 points pour le dossier placé en priorité 2 par l'employeur.

Ces nouveaux critères ont été présentés au CST du Centre de gestion le 20 juin dernier.

Avant de finaliser la mise en place de ces nouveaux critères, les collectivités placées auprès du Centre de gestion ayant leur propre CST doivent consulter ce dernier (avis consultatif) sur les nouveaux critères ainsi définis.

Dès lors, le CDG77 demande aux collectivités de saisir leur CST pour statuer (avis consultatif)

- sur les nouveaux critères tels que définis dans la note ci-dessous,
- sur la dématérialisation des dossiers à partir de septembre 2023.



Centre de gestion
de Seine-et-Name
Fonction Publique Territoriale

NOTE DE SYNTHÈSE / Modification des critères de sélection au titre de la promotion interne

(Modification suite CST du 06 juin 2023)

Le concours interne, réservé aux agents ayant une certaine ancienneté dans la fonction publique, constitue le mode privilégié de progression des fonctionnaires dans leur carrière. Toutefois, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix. Ces dispositions dérogatoires au principe du recrutement par concours offrent aux agents titulaires qui ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures, une possibilité de promotion interne, laquelle leur permet d'évoluer vers une catégorie supérieure sans avoir satisfait à la réussite d'un concours.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP (article 19) précise que les lignes directrices de gestion visent en particulier :

- 1^o À préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

- 2^o 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.

Afin de prendre en considération les attentes des collectivités du département, la Présidente du Centre Départemental de Gestion souhaite dématérialiser, simplifier les principes de cotation des dossiers de promotion interne et prendre en compte, comme le prévoit le décret ci-dessus cité, la diversité des parcours professionnels.

Après une réunion de travail* avec les organisations syndicales représentatives et un panel de collectivités du département, il est proposé une cotation des dossiers de promotion interne sur 50 points répartis de la manière suivante :

Sur les observations des représentants du personnel, il est proposé la modification suivante :

- **Suppression des conditions particulières d'exercice** (travail le week-end, travail de nuit, astreintes), les 2 points sont réaffectés comme suit :
 - + 1 point : Nombre de réussite(s) concours ou examen(s) dans la carrière ;
 - + 1 point : Nombre d'admissibilité(s) au(x) concours ou examen(s) dans le cadre d'emploi visé.

* 19 avril 2023

**Acquis de
l'expérience
professionnelle**

20 points

Diversité des
parcours et
fonctions

20 points

**Valeur
professionnelle**

10 points

À cela s'ajoutera un bonus de 10 points pour le dossier correspondant à la priorité 1 de l'employeur et 5 points pour le dossier de priorité 2.

Les différents critères seront ainsi pondérés :

Acquis de l'expérience professionnelle	
20 points	
Critères	Pondération
Ancienneté dans la Fonction publique Au travers des services effectifs avec le cas échéant prise en considération intégrale des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant	1 point par tranches de 5 années (plafond de 8 points)
Formations (toutes les formations y compris, les prépas concours, formation sécurité, syndicale...) et tous les organismes	1 point par formation suivie sur les 5 dernières années (plafond de 5 points)
Ancienneté dans le cadre d'emplois détenu Au travers des services effectifs avec le cas échéant prise en considération intégrale des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant	1 point par tranches de 5 années (plafond de 7 points)

Diversité des parcours et fonctions exercées		
20 points		
Critères	Pondération	
Nombre de réussite(s) concours ou examen(s) dans la carrière	1 point par réussite (plafond de 4 points)	
Nombre d'admissibilité(s) au(x) concours ou examen(s) dans le cadre d'emploi visé	0,5 point par admissibilité (plafond de 2 points)	
Promotion interne de catégorie A et B : (Ne concerne que le diplôme obtenu le plus élevé)	Catégorie A Points attribués selon le niveau de diplôme - Diplôme(s) de niveau 6 = 1 point par diplôme - Diplôme(s) de niveau 7 = 2 points par diplôme - Diplôme(s) de niveau 8 = 3 points par diplôme (plafond de 3 points)	Catégorie B Points attribués selon le niveau de diplôme - Diplôme(s) de niveau 4 = 1 point par diplôme - Diplôme(s) de niveau 5 = 2 points par diplôme - Diplôme(s) de niveau 6 = 3 points par diplôme (plafond de 3 points)
	Retrait de 5 points	
Bénéfice antérieur de promotion interne	Retrait de 5 points	
Ancienneté autre que Fonction publique (privé, organisation européenne ou internationale ou associative ou activité syndicale ou exercice d'un mandat local)	0,5 point par année (plafond de 6 points)	
Mobilité interne/externe	1 point par mobilité toutes fonctions publiques confondues (interne ou externe) (Plafond de 2 points)	
Poste occupé	3 points si l'agent occupe déjà un poste en rapport avec le grade de promotion interne sollicité	

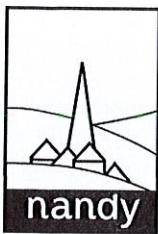
Valeur professionnelle		
10 points		
Critères		Pondération
Manière de servir (Barème sur 3 points)	<ul style="list-style-type: none"> •Disponibilité •Rigueur •Autonomie/ prise d'initiative 	10 critères avec 1 point par critère l'appréciation de l'employeur de l'agent (graduation de 0.25, 0.5, 0.75 ou 1 point)
Savoir être (Barème sur 3 points)	<ul style="list-style-type: none"> •Sens du service public •Esprit d'équipe •Qualités de communication/ de pédagogie 	
Capacités d'évolution (Barème sur 4 points)	<ul style="list-style-type: none"> •Management / Expertise spécifique / conduite projet •Capacité d'adaptation aux changements •Motivation pour progresser/engagement •Capacité à endosser des responsabilités d'un niveau supérieur 	

Barème de cotation de la promotion interne des agents en décharge d'activité de service ou mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Ce barème s'applique, en lieu et place du barème précédent relatif à la valeur professionnelle, aux agents qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. Les autres critères de cotation restent applicables à ces agents.

Fonctions syndicales	
10 points	
Fonctions exercées dans l'organisation syndicale	Cotation
Fiche de poste : technicités exercées (Barème sur 3 points)	/3 points
Animation de réseau-congrès / relations partenaires extérieurs (Barème sur 3 points)	/3 points
Positionnement dans la structure (Barème sur 4 points)	/4 points

Ainsi, il est proposé au Comité Social Territorial, d'émettre un avis sur les modifications des critères de cotation des dossiers de promotion interne à partir de l'année 2024 et sur la dématérialisation des dossiers à partir de septembre 2023.



Arrêté 2023 - DRH n°213

ARRÊTÉ du MAIRE

portant modification des lignes directrices de gestion
en matière de promotion au choix des agents de la commune de Nandy pour les dossiers soumis à la
promotion interne auprès du Centre de Gestion de Seine et Marne

Le Maire de Nandy,

Vu le Code général de la fonction publique

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 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 33-5,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'arrêté n° 2021 DRH 237 portant établissement des lignes directrices de gestion en matière de promotion au choix des agents de la Ville de Nandy

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 14 septembre 2023 relatif à la modification des Lignes directrices de gestion en matière de promotion au choix pour la promotion interne par le Centre de gestion de Seine et Marne,

Considérant que le Centre de Gestion de Seine et Marne a décidé de modifier les critères de sélection des dossiers à compter de la session de promotion interne pour l'année 2024

ARRÊTE

Article 1^{er} : Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion au choix des agents pour la promotion interne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

Article 2 : Les lignes directrices de gestion pour la promotion interne à compter de la session 2024 sont valables jusqu'à la fin du mandat, soit 2026, et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, selon la même procédure.

Article 3 : Madame la Directrice Générale des Services et Monsieur le Receveur Municipal sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté dont ampliation sera transmise à :

- Monsieur le Président du Centre Départemental de Gestion,

Fait à Nandy, le 13 novembre 2023



René RÉTHORÉ,
Maire

Le Maire,
- certifie le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification

Notifié le
Signature de l'agent

Envoyé en préfecture le 20/12/2023

Reçu en préfecture le 20/12/2023

Publié le



ID : 077-217703263-20231218-20230665-DE