



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE GUADELOUPE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

**Promotion et valorisation
des parcours professionnels**



Sommaire

3

Présentation

4

Principes généraux

Conditions statutaires
Conditions administratives

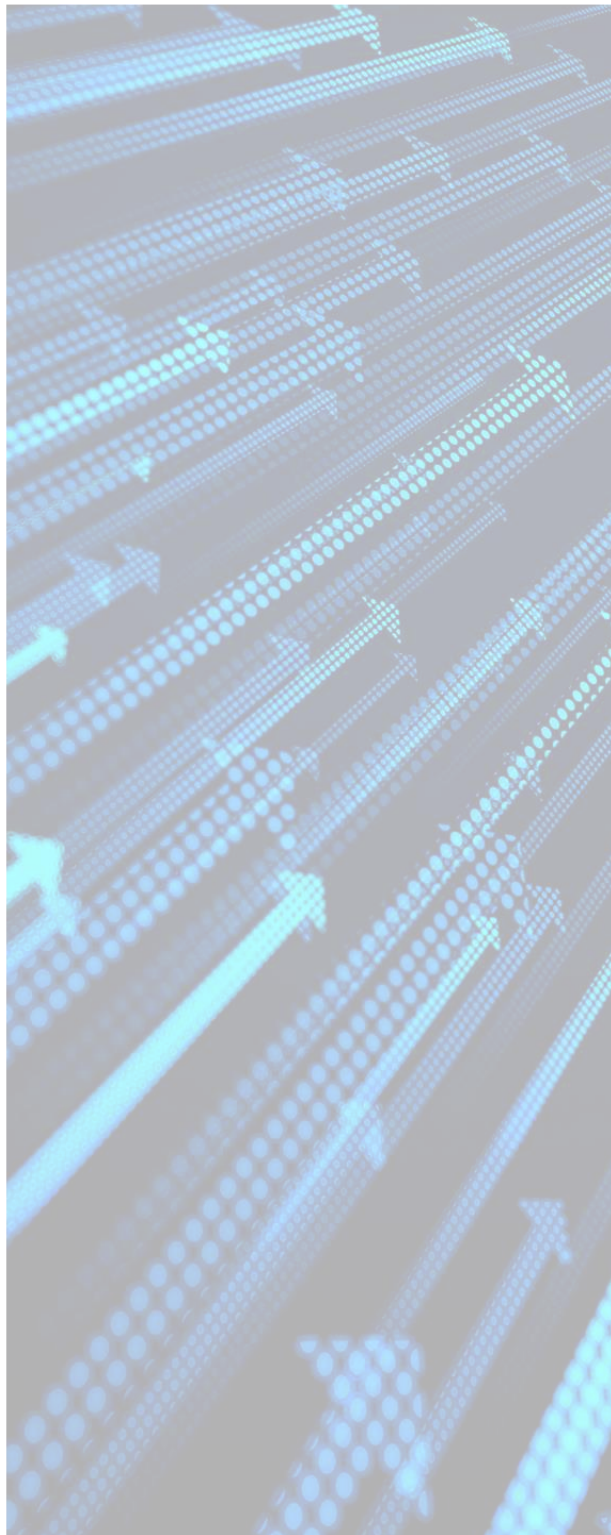
5

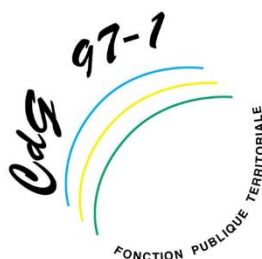
Critères liés à l'avancement de grade

Manière de servir
Investissement de l'agent
à l'amélioration de sa carrière
Acquis de l'expérience
professionnelle

8

Critères liés à la promotion interne





CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE GUADELOUPE

PRESENTATION

Le groupe de travail « Lignes Directrices de Gestion » mis en place dans le cadre du mouvement social touchant les collectivités. Il a pour mission de proposer des critères « harmonisés » pour l'avancement de grade et la promotion interne pour l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Composition du groupe de travail :

Nom-Prénom	Fonction	Collectivité
CALISTE Aline	Directrice Générale Adjointe en charge de la Gestion et du Conseil Statutaires	CDGFPT
BLANCHET Déborah	Directrice Adjointe de la Prospective et du Développement Humain	Commune du Gosier
de Boisrolin Béatrice	Directrice Générale des Services	Commune de Pointe-Noire
FAUTRA Chantal	Directrice des Ressources Humaines	Commune des Abymes
MICHEL Jovenka	Directrice des Ressources Humaines	CAP EXCELLENCE
NATHOU Kathia	Directrice du Pôle Ressources	Commune de Port-Louis

PRINCIPES GENERAUX

Les lignes directrices de gestion s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par la collectivité.

L'établissement de critères pour les avancements de grade et la promotion interne ont pour finalité de privilégier les compétences (savoir, savoir-être, savoir-faire), l'engagement de l'agent à l'amélioration de sa carrière

I] LES CONDITIONS STATUTAIRES

Les agents devront réunir les conditions définies par les statuts particuliers

II] LES CONDITIONS ADMINISTRATIVES :

Les propositions seront établies en fonction des conditions administratives propres à chaque collectivité à savoir :

a) Le budget,

b) Le tableau des effectifs

L'avancement de grade peut être prononcé uniquement sur un grade existant et vacant au tableau des effectifs de la collectivité à la date de la nomination.

c) Taux de promotion validés par une délibération

Le taux de promotion est fixé par l'organe délibérant. Ces ratios correspondent au nombre de fonctionnaires pouvant être promus parmi les promouvables. La collectivité a toute liberté pour déterminer les taux applicables.

d) Adéquation entre le grade et les fonctions exercées

L'avancement de grade devra permettre au fonctionnaire d'exercer les fonctions correspondant au grade d'avancement défini par les statuts particuliers du cadre d'emplois.

CRITERES LIES A L'AVANCEMENT DE GRADE

Le groupe de travail propose les critères suivants, néanmoins chaque collectivité demeure libre de choisir ses critères en fonction de son contexte, de ses pratiques et d'affecter le nombre de points à chacun des critères.

Les critères proposés pour le choix des agents à l'avancement de grade sont les suivants :

1°) La manière de servir,

La manière de servir est évaluée par l'autorité territoriale et par le supérieur hiérarchique à partir de sous critères pondérés. Cette évaluation s'effectue le poste actuel de l'agent et/ou sur le poste futur qu'il serait amené à occuper.

- Modalités d'évaluation de la manière de servir

La manière de service est appréciée par :

- le supérieur hiérarchique direct au moyen du compte rendu de l'entretien professionnel et d'un rapport sur la manière de servir de l'agent,
- l'autorité territoriale à parti des critères récapitulés dans le document suivant :

➤ **CATEGORIE C**

Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs	Nb de points
Capacité à gérer les moyens mis à disposition	
Fiabilité et qualité du travail effectué	
Sens de l'organisation et de la méthode	
Implication dans le travail	
Capacité à rendre compte	
Respect de l'organisation collective du travail	
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	
Respect des normes et procédures	
Respect des directives	
Réactivité et adaptabilité	
Autonomie	
Aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Nb de points
Aptitude à faire des propositions	
Sens de la rigueur et de l'organisation	
Aptitude à l'encadrement d'une équipe	
Communication	
Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités	

❖ **CATEGORIE A et B**

SAVOIR FAIRE	Nb de points
1) Efficacité dans l'emploi : ▪ Eléments d'appréciation : - Capacité à gérer des moyens - Fiabilité et qualité du travail effectué - Sens de l'organisation et de la méthode - Implication dans le travail et respect de l'organisation collective	
2) Compétences professionnelles et techniques* : ▪ Eléments d'appréciation : - Connaissance de l'environnement professionnel - Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies - Capacité d'anticipation - Respect des normes et des procédures - Réactivité, adaptabilité, autonomie	
3) Contribution à l'activité du service * ▪ Eléments d'appréciation : - Sens des responsabilités - Capacité à partager et à diffuser l'information - Implication dans l'actualisation de ses connaissances - Sens du service public et conscience professionnelle - Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de l'administration	
SAVOIR ETRE	Nombre de points
1) Qualité relationnelle * : *Eléments d'appréciation : - Assiduité et ponctualité - Relations avec les élus, le public et la hiérarchie - Capacité à travailler en équipe - Respect des délais - Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
2) Capacité d'encadrement* : *Eléments d'appréciation : - Capacité à fixer des objectifs - Aptitude à conduire une réunion - Aptitude à faire appliquer des décisions - Animer une équipe, un réseau	
3) Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur *Eléments d'appréciation : - Aptitude à faire des propositions - Capacité à mettre en œuvre un projet - Sens de la rigueur et de l'organisation - Communication - Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités	

2°) L'investissement de l'agent à l'amélioration de sa carrière

Il s'agit de valoriser l'effort de l'agent à l'amélioration de sa carrière par l'obtention de concours, d'examens professionnels de la fonction publique territoriale et de suivi de formations

- *réussite à l'examen professionnel d'accès au grade d'avancement,*
- *réussite au concours d'accès au cadre d'emplois occupé,*
- *présentation aux épreuves des concours et examens,*
- *nombre de jours de formation sur les 3 dernières années civiles*

3°) Les acquis de l'expérience professionnelle

Il s'agit de prendre en compte les compétences acquises par l'agent au cours de son parcours professionnel dans le privé comme dans le public du niveau du grade d'avancement.

- *La technicité ou l'expertise acquise*
- *La diversité des fonctions occupées*

CRITERES LIES A LA PROMOTION INTERNE

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion pour l'établissement des listes d'aptitudes au titre de la promotion interne relève des missions obligatoires du Centre de Gestion.

Toutefois, les collectivités définissent des critères qui permettront de prioriser les dossiers qui seront proposés au Centre de Gestion.

Les critères arrêtés sont ceux retenus pour l'avancement de grade auxquels s'ajoutent :

- Les diplômes obtenus,
- L'exercice effectif des fonctions de niveau supérieur (*remplacement du supérieur hiérarchique ou exercice effectif des fonctions d'encadrement*)