



ARRETE N° 356-2022

établissant les Lignes Directrices de Gestion en matière de valorisation et de promotion des parcours professionnels

Le Maire de la Commune de MIGNE-AUXANCES (Vienne),

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 et notamment l'article 33-5,

Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30,

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 l'avis du Comité technique rendu lors de sa séance du 15 juin 2022 sur le projet de lignes directrices de gestion relatives à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels de la commune de MIGNE-AUXANCES,

Vu le budget,

A R R E T E

ARTICLE 1 : Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2022.

ARTICLE 2 : Ces orientations sont les suivantes :

Orientations générales en matière de promotion

Il s'agit des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Avancement de grade

Ratios :

Le ratio promu/promouvables est de 100 % pour tous les grades (délibération du 1^{er} juillet 2013).

Critères retenus :

1. Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
1. Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
1. Reconnaître l'investissement et la motivation
2. Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
2. Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
3. Privilégier l'ancienneté dans le grade ou/et dans la collectivité
3. Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité

Promotion interne

Il s'agit des critères de dépôt d'un dossier.

Critères retenus :

1. L'obtention d'un examen professionnel (le cas échéant)
1. La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
1. La valeur professionnelle
1. L'investissement et la motivation
2. L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
2. La présentation au concours ou à l'examen
3. L'ancienneté dans la collectivité et/ou dans l'emploi
3. Les compétences acquises (dans le secteur public ou privé, associatif, syndical, public ...)

Orientations générales en matière de valorisation des parcours

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Prise en compte de la situation de l'agent au sein de l'organigramme.

Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

Critères retenus :

1. Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel
1. Les formations suivies
1. L'accomplissement d'une démarche de VAE
2. Les travaux rendus et/ou projets réalisés
3. Accompagnement pédagogique en interne (nouveaux arrivants ...)

Accompagnement et/ou nomination après concours

Il s'agit des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.

Critères retenus :

Accompagnement

1. Communiquer sur les dispositifs de préparation concours / EP
1. Communiquer sur les suites pouvant être données à la réussite à un concours /EP

Critères de nomination

1. La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
1. La réponse à un besoin de la collectivité
1. L'investissement et la motivation
1. Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions
2. L'effort de formation et de préparation d'un concours
3. La réponse à un besoin de reclassement, de reconversion professionnelle

Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures

Il s'agit de prévoir des mesures facilitant la mobilité interne, en plus de celles définies dans le volet « formation » des lignes directrices de gestion relevant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Critères retenus :

1. Proposer des missions d'un niveau supérieur ou des responsabilités supplémentaires
2. Favoriser l'accès à des parcours spécifiques y compris qualifiants
 - Cycles de formation : métiers de manager, postes à responsabilité, responsable financier,....)
 - Formations qualifiantes : universitaires, professionnelles,....
3. Mettre en place un tutorat et/ou accompagnement dans les nouvelles fonctions

ARTICLE 3 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle de six ans et sont révisables à tout moment.

ARTICLE 4 : Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il sera présenté au comité social territorial compétent.

ARTICLE 5 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen,

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion,

Fait à Migné-Auxances, le 24 juin 2022

Le Maire,




Florence JARDIN

L'autorité territoriale :

- * Certifie sous sa responsabilité 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 de Poitiers ou par l'application internet Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication

