

Infos Carrière



Quelques informations sur les nouvelles règles d'évolution de carrière

Les lignes directrices de gestion, apparues avec la loi du 6 août 2019 de la transformation de la Fonction Publique, ont pour objectifs :



- ➔ de **définir la politique Ressources Humaines** de la collectivité concernant ses agents
- ➔ de **fixer les règles en matière de promotion et de valorisation des parcours** (avancement de grade, promotion interne, réorientation professionnelle, reclassement...).

AVANCEMENT DE GRADE

Les règles d'ancienneté (et de quotas pour les catégories B) s'appliquent toujours.

Mais désormais, le Centre de Gestion n'intervient plus dans les avancement de grade.

- ➔ **C'est la collectivité qui détermine ses propres critères.**

Le 3 juin 2021, le Comité Technique a validé la proposition de la collectivité d'apprécier les avancements de grade selon **les mêmes critères que pour les évaluations annuelles.**

LES CRITÈRES SONT :



- ➔ Efficacité dans l'emploi
Implication, disponibilité, organisation/anticipation.



- ➔ Compétences professionnelles
Maîtrise des compétences techniques, entretien des compétences, sens de la communication.



- ➔ Qualités relationnelles
Capacité à travailler en équipe, sens de l'écoute, sens de l'action collective et du service public.

- ➔ **PROCÉDURE** : évaluation de l'agent selon ces critères par le responsable de service avec avis des autres responsables de service et du DGS.

PROMOTION INTERNE

- ➔ **PROCÉDURE** : identique à celle de l'avancement de grade avant présentation du dossier de promotion interne auprès du Centre de Gestion.

VALORISATION DES PARCOURS

- ➔ **La collectivité accompagne** les agents désirant **PRÉPARER LES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS** donnant accès aux grades prévus pour leurs emplois. Lors de sa demande, l'agent indiquera le nombre de jours à décompter de son compte personnel de formation.

- ➔ **La collectivité favorise** les demandes de formations pour une **RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE** proposées par le CNFPT et pour lesquelles l'agent mobilise son compte personnel de formation.

- ➔ **La collectivité accompagne** les agents désirant se réorienter afin de **PRÉVENIR UNE SITUATION D'INAPTITUDE**. La collectivité financera les formations avec le compte personnel de formation. Avec l'accord du médecin de prévention, une majoration d'heures pouvant aller jusqu'à 150h sera accordée à l'agent.

➔ ACCOMPAGNEMENT D'UN AGENT INAPTE :

Dans ce cas, la collectivité propose à l'agent une période de préparation au reclassement (PPR), qui est alors placé en position d'activité avec maintien de traitement pour une durée d'un an. Cette période a pour objectif de former ou de qualifier son bénéficiaire pour occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Des périodes d'observation ou de mise en situation peuvent être prévues y compris en dehors de la collectivité.