**Collectivité/Etablissement public** :

1. **Les orientations générales en matière de promotion**
* **L’avancement de grade**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Actions à réaliser**  | ❑ Définir un ratio promus/promouvables pour l’ensemble des grades ❑ Revoir les ratios promus/promouvables en vigueur |  |
| **Critères retenus pour l’avancement de grade** *Cochez les critères que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération pour chaque critère* |  **Liste des critères :**❑ Privilégier l’obtention d’un examen professionnel ❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme❑ Privilégier l’ancienneté dans le grade / dans la collectivité❑ Reconnaître l’investissement et la motivation ❑ Reconnaître l’expérience acquise et la valeur professionnelle❑ Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |

* **La promotion interne**

Il s’agit des critères de dépôt d’un dossier de candidature à la promotion interne.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critères retenus pour** **proposer un agent à la promotion interne***Cochez les critères que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération pour chaque critère* |  **Liste des critères :**❑ Privilégier l’obtention d’un examen professionnel ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen❑ Prendre en compte la présentation au concours d’accès au grade ❑ Reconnaître la valeur professionnelle❑ Répondre à un souhait de mobilité interne ou externe formulé par l’agent❑ Reconnaître l’investissement et la motivation ❑ Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade)❑ Prendre en compte l’ancienneté dans le grade / dans la collectivité❑ Prendre en compte les avancements et les promotions déjà prononcés | **Pondération des critères : nombre de points /100** |

* **La bonification d’ancienneté facultative pour les agents occupant les fonctions de secrétaire général de mairie**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| *Pour améliorer l'évolution de carrière de tous les secrétaires généraux de mairie, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a créé, à compter du 1er août 2024, une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon, appelée "avantage spécifique d'ancienneté".* *Son décret d’application n°2024-827 du 16 juillet 2024 prévoit deux types d’avantage spécifique d’ancienneté (ASA) :**- avantage spécifique d’ancienneté automatique de 6 mois tous les 8 ans.**-* ***avantage spécifique d’ancienneté complémentaire et facultatif*** *d’un à trois mois par période d’au moins tous les 3 ans dans les fonctions de secrétaire général de mairie, en fonction de la valeur professionnelle appréciée par l’autorité territoriale selon les critères définis par les Lignes Directrices de Gestion.* |
|
|

 |
| **Critères retenus pour le bénéfice de la bonification d’ancienneté facultative pour les agents occupant les fonctions de secrétaire général de mairie***Cochez les critères que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération pour chaque critère* | **Liste des critères :**❑ Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs❑ Compétences professionnelles et techniques❑ Qualités relationnelles❑ Capacité d’encadrement, d’expertise❑ Appui technique et aide à la décision du Maire❑ Autonomie et prise d’initiative❑ Autres à préciser………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………………………  | **Pondération des critères : nombre de points /100** |

1. **Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Quels indicateurs pour évaluer la valeur professionnelle et l’engagement professionnel***Cochez les indicateurs que vous retenez et leur pondération* | ❑ Le compte-rendu d’entretien professionnel annuel❑ Les formations suivies❑ La qualité des travaux rendus ou/et projets réalisés❑ La diversité des parcours et des fonctions exercées (y compris dans les secteurs privé, associatif, syndical…)❑ L’accomplissement d’une démarche en VAE❑ L’accompagnement pédagogique en interne (des nouveaux arrivants, tutorat …) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quelles actions pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels** *Cochez les actions que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération pour chacune* | ❑ Communiquer sur les dispositifs de préparation au concours et examens professionnels❑ Fixer les règles des accès aux préparations des concours et examens prof. : ❑ le cadencement ❑ le lien avec le besoin de la collectivité ❑ le lien avec le projet professionnel de l’agent ❑ la prise en compte de l’investissement et de la motivation❑ Communiquer sur les suites données après obtention du concours ou examen (nomination interne ou accompagnement à une nomination externe) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quels critères pour nommer un agent suite à la réussite au concours ou à l’examen***Cochez les critères que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération*  | ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen❑ Prendre en compte les compétences professionnelles et capacités d’adaptation aux nouvelles missions❑ Reconnaître l’investissement et la motivation ❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical❑ Répondre à un souhait de mobilité interne ou externe formulé par l’agent❑ Répondre à un besoin de la collectivité ❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quelles actions pour favoriser l’accès à des fonctions supérieures, faciliter la mobilité interne ?***Cochez les actions que vous souhaitez retenir**Et définissez la pondération pour chacune* | ❑ Proposer à l’agent des missions d’un niveau supérieur ou des responsabilités supplémentaires❑ Mettre en place une bourse de l’emploi interne❑ Instaurer un tutorat et / ou un accompagnement dans les nouvelles fonctions❑ Proposer des stages d’immersion ou des mises en situation sur des postes à responsabilité❑ Favoriser l’accès à des parcours spécifiques (métiers de manager, poste à responsabilité, responsable financier…)❑ Proposer des formations qualifiantes (universitaires, professionnelles…) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |