

## Proposition de critères Promotion au choix de grade 2023-2024 FT/OPT

Référence :

- Echanges lors de la réunion du 05/12/2023

Emploi	Barème
<b>Autonomie</b>	
<p>Référent officiel/responsable de sa mission/dispose d'une délégation de signature (ex : référent consulté à l'extérieur en qualité d'expert, référent en terme de formation)</p> <p>⇒ il s'agit d'un référent en termes d'expertise. Ce référent peut être amené à être consulté à l'extérieur de son administration, par des tiers, pour des conseils ou des réponses en cas de difficultés. Ce référent, en sa qualité d'expert, peut être amené à animer des formations.</p> <p><u>Point de vigilance</u> : il ne faut pas confondre avec un agent qui aurait pour mission d'informer, de renseigner un portefeuille de direction.</p>	10
<p>Contribue, participe à une mission ponctuelle/membre d'une équipe projet</p> <p>⇒ il s'agit de membres officiels d'une mission ou projet d'une collectivité.</p>	8
<p>Applique les procédures/Instruit des dossiers/procède à des analyses</p> <p>⇒ l'application d'une procédure implique un suivi, une réponse et un contrôle du respect des conditions. Il y a une part de traitement.</p> <p><u>Point de vigilance</u> : il ne faut pas confondre avec l'application d'une consigne, d'un ordre donné. S'agissant de l'instruction des dossiers ou l'analyse, l'agent est capable de prendre en compte un contexte donné ou des subtilités de la réglementation ou encore des règles ce qui permet un traitement différencié/personnalisé des dossiers.</p>	6
<p>Sans objet</p> <p>⇒ il s'agit de l'application d'une consigne, d'un mode opératoire ou l'exécution d'une tâche répétitive.</p>	0

Exposition	
<p>Missions de contrôle ou d'inspection/interlocuteur d'un public spécifique ou sensible</p> <p>⇒ Pour les missions de contrôle ou d'inspection, il s'agit essentiellement de fonctions donnant lieu à des indemnités de contrôle ou d'inspection.</p> <p>⇒ Interlocuteur d'un public spécifique ou sensible : agent au contact de travailleurs en situation de handicap, de femmes battues, etc. Ces rencontres avec ce public spécifique ou sensible peuvent générer des risques (contacts avec des personnes potentiellement mécontentes).</p>	10
<p>Relations régulières avec le public</p> <p>⇒ Cela concerne surtout les chargés d'accueil ou les fonctions de service direct au public (le public n'étant pas les directions ou les fournisseurs, etc. qui eux désignent surtout des partenaires). On est sur du <b>tout public</b> au sens du service public.</p>	8
<p>Relations ponctuelles avec le public</p> <p>⇒ Dans le cadre de certaines activités principales de l'agent, celui-ci est amené à recevoir du public.</p> <p><u>Point de vigilance</u> : Le fait pour un agent de remplacer le chargé d'accueil deux à trois fois par an ne veut pas dire que l'agent est sur un poste avec des relations avec le public.</p>	6
<p>Sans objet</p> <p>⇒ Il s'agit surtout des agents de bureau sans lien physique ou très peu avec le public.</p>	0
Criticité	
<p>Poste aux compétences rares/poste dont l'absence du titulaire peut avoir des impacts « graves » sur la mission de service public</p> <p>⇒ Il s'agit d'un poste occupé généralement par un expert. En son absence, il est très difficile d'exercer la mission. Poste unique ou rare qui nécessite des compétences spécifiques. A contextualiser et peser en fonction des organisations (exemple : un agent disposant d'un adjoint ne pourra pas être considéré comme critique).</p>	10
<p>Poste isolé (sans binôme, éloigné géographiquement par ex)</p> <p><u>Point de vigilance</u> : L'absence d'un agent isolé géographiquement peut ne pas avoir d'impact sur la mission de service public si les missions de l'agent absent peuvent être redéployées ou si un collègue peut venir le remplacer.</p>	8

Poste avec des risques modérés pour le fonctionnement du service	6
<i><u>Point de vigilance</u> : L'absence prolongée de tout agent a un impact sur le fonctionnement du service toutefois, dans ce critère, ce que l'on cherche à évaluer ce sont les risques forts éventuels d'un fonctionnement en mode dégradé. Généralement un agent dans une équipe de plusieurs agents réalisant le même travail, sera classé dans "sans objet" car si l'agent n'est pas là, son travail peut être fait par un collègue. Si par contre, le directeur ou le chef de service doit prendre à son niveau l'activité de l'agent absent, alors il s'agit d'un poste avec des risques modérés ou un poste aux compétences "rares".</i>	
Sans objet	0
<i>⇒ Si l'agent est absent et s'il ne faut pas de qualification ou de compétences particulières l'absence peut être palliée même s'il est nécessaire de fonctionner en mode dégradé et/ou de rallonger les délais de traitement.</i>	
<b>Polyvalence (poste regroupant différents domaines d'activité ou emplois)</b>	
⇒ Par ce critère, on ne cherche pas à valoriser la polyvalence au sein d'un même secteur mais bien la polyvalence qui nécessite des compétences et connaissances dans plusieurs secteurs d'activité.	3
Sans objet	0
<i>⇒ Le poste occupé ne regroupe pas différents domaines d'activité ou d'emplois.</i>	
<b>Management - Niveau hiérarchique</b>	
N-1/N-2 (SG/DGS, directeur, directeur adjoint)	5
N-3/N-4 (chef de service, chef de service adjoint)	4
Autres (chef de section, de bureau, de cellule, de projet)	3
Sans objet	0
<b>Management - Nombre d'agents encadrés en direct (base organigramme réglementaire)</b>	
+ de 10	5
De 6 à 10	4
De 2 à 5	3
Sans objet	0
<i><u>Point de vigilance</u> : le terme "direct" utilisé ici est important. Il s'agit du nombre d'agents en lien direct avec le manager évalué (exemple : pour un directeur, on ne prendra en compte que les chefs de services, chargés de missions qui lui sont rattachés et son assistant de direction).</i>	
<i><u>Point de vigilance</u> : Si l'agent occupe des fonctions de manager par intérim, le nombre d'agents encadrés en direct sera retenu. L'assimilation de fonctions ne constitue pas du management à proprement parler.</i>	

Budget	
>à 5 milliards de F CFP	3
De 1 à 5 milliards F CFP	2
< à 1 milliard F CFP	1
Sans objet	0
<p>⇒Il s'agit du montant du budget dont on est responsable c'est-à-dire pour lequel on prend les décisions de dépenses ou que l'on gère.</p> <p><u>Point de vigilance</u> : Un agent comptable liquide. Il ne signe pas et il ne décide pas de la dépense. Il exécute le traitement d'une facture.</p> <p><u>Point de vigilance</u> : Un cadre et son adjoint peuvent bénéficier de ces critères de la même façon dans les cas où ils sont binômes ou avec des niveaux de responsabilité gradués (même budget).</p>	
<b>Total barème emploi :</b>	<b>46</b>

Parcours professionnel	Barème
<b>Ancienneté dans le grade actuel</b>	
21 ans et +	10
10 ans à 20 ans	5
6 ans à 9 ans	3
<b>Mode d'accès au grade actuel</b>	
Concours, recrutement sur titre et recrutement direct par le biais de la délibération n°457 du 8 janvier 2009 (dont les concours réservés par le biais de la délibération n° 380 du 11 juin 2003)	10
Sélection ou examen pro (dont l'intégration par le biais de la délibération n°217 du 29 décembre 2016)	5
Promotion au choix et changement de corps/cadre (par le biais de l'article 13 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990)	3
Intégration par le biais des dispositions de l'article 23-4° de l'arrêté n°1065 du 22 août 1953 et intégration par voie de liste d'aptitude par le biais de la délibération n° 380 du 11 juin 2003	0
<b>Aptitudes à occuper des fonctions supérieures</b>	
Très bon	10
Bon	5
Moyen	3
<b>Total barème parcours professionnel :</b>	<b>30</b>

Manière de servir	Barème
<b>Avis de l'employeur</b>	
Très favorable	15
Favorable	7
Réservé	3
<b>Le classement par ordre de mérite</b>	
1	10
2	9
3	8
4	7
5	6
6	5
7 et +	4
<b>La moyenne des 3 dernières notes dans les entretiens annuels d'échanges (EAE)</b>	
>15	4
10 à 14	2
<10	0
<i>Point de vigilance : les entretiens annuels d'échange (EAE) fournis pour valider ce critère peuvent ne pas être consécutifs. Exemple : un agent n'a pas pu avoir d'EAE en 2022, il fournira ses EAE de 2023, 2021 et 2020. L'employeur devra vérifier que l'agent n'a pas eu d'EAE en 2022.</i>	
<b>Total barème manière de servir :</b>	
	29

**Total général : 105 points**

Critères complémentaires qui seront appliqués :	Barème
<b>Complétude du dossier</b>	
Absence de l'organigramme, des 3 derniers EAE, de la fiche de poste des fonctions actuelles (retrait de 5 pts)	-5
En l'absence d'un ou plusieurs EAE, le critère "moyenne des 3 derniers EAE" ne sera pas valorisé "sans objet" = 0 pt)	0
En l'absence d'organigramme, le critère "nombre d'agents encadrés en direct" ne sera pas valorisé "sans objet" = 0 pt)	0
<b>Analyse de la partie "emploi" - fonctions actuelles exercées depuis moins d'un an à la date de la candidature</b>	
Nombre de points minimum pour les critères "autonomie, exposition, criticité et budget" (mais pas à 0 soit un total de 18 pts), pour la "polyvalence, le nombre d'agents encadrés et	minimum soit 18 pts

du niveau par rapport au N” = “sans objet” soit 0 pt	
Pour les critères “polyvalence”, “le nombre d’agents encadrés” et “niveau par rapport au N”” = “sans objet” soit 0 pt	0
Modération pour les “petits” employeurs	
Le classement des candidats (sur des effectifs < 3 (1 ou 2), il est impossible de confirmer que le classement de l’agent aurait été le même pour un effectif supérieur. Au contraire, les considérer comme équivalents tend à prioriser les petits employeurs sur les gros et à effacer toute équité de proportionnalité) = limiter le nombre de points des agents classés 1er ou 2ème à 4 pts pour un effectif de 1 ou 2 candidats	4 pts maximum

En cas d'égalité de points - application de critères de départage + 1 point pour chaque item ci-dessous :

- Ancienneté dans la fonction publique ;
- Avoir présenté un examen pour le grade supérieur ;
- Agents en top de grille ou à défaut à l'échelon le plus élevé.