

Département
Des ARDENNES

=====

ARRONDISSEMENT
de
CHARLEVILLE-
MÉZIÈRES

Conseillers de la
Communauté en exercice :
44
EFFECTIF LEGAL : 44

**Certifié affiché à la
porte de la Maison de
la Communauté
Le 26 mai 2021
Convocation faite
Le 12 mai 2021**

**ARRÊTÉ n° 2019-643 de Monsieur le PRÉFET
des ARDENNES du 08.10.2019**

EXTRAIT

**du registre des délibérations du Conseil de
Communauté Ardenne rives de Meuse**

Séance du 18 mai 2021

L'an deux mil vingt et un, et le mardi dix-huit mai à dix-huit heures trente, les membres du Conseil de Communauté Ardenne rives de Meuse, régulièrement convoqués, se sont réunis, au nombre prescrit par la Loi, dans la salle des Fêtes de VIREUX-WALLERAND, en session ordinaire de 2021, sous la présidence de Monsieur Bernard DEKENS, Président de la Communauté de Communes.

Étaient présents : MM. Richard CHRISMENT, Fabien PRIGNON, Hervé FRANCOTTE, Jean-Marie BARREDA, M^{me} Virginie ROGISSART, MM. Richard DEBOWSKI, Pascal GILLAUX, Mathieu SONNET, M^{me} Liliane PASSEFORT, M. André ESCOBAR, M^{me} Magali CAPLET, MM. Eric GUERINY, Robert ITUCCI, M^{me} Angélique WAUTOT (à partir du point n° 2021-05-095), M. Claude WALLENDORFF, M^{me} Jennifer PECHEUX (à partir du point n° 2021-05-095), M. Gérard DELATTE, M^{me} Frédérique CHABOT, MM. Dominique HAMAIDE, Eric VISCARDY, Jean-Claude JACQUEMART, Bernard DEFORGE, Jean-Claude GRAVIER, M^{mes} Dominique FLORES, Isabelle BODART, MM. Philippe RAVIDAT, Joël BOUCHER, M^{me} Brigitte DUMON, MM. Jean GUION, Gérald GIULIANI, M^{me} Lisbeth DE BARROS, M. Jacky DEVIN, M^{me} Laetitia COMPAGNON, MM. Fabien BONFILS, Jean-Pol DEVRESSE, M^{mes} Sandrine GUMEZ, Angéline COURTOIS, M. Jean-Luc GRABOWSKI.

Absents excusés : M^{mes} Angélique WAUTOT (jusqu'au point n° 2021-05-094), Jennifer PECHEUX (jusqu'au point n° 2021-05-094), M. Julien VERGÉ, M^{me} Amélia MOUSSAOUI, MM. Sébastien PAULET (pouvoir à M. FRANCOTTE), Daniel DURBECQ (pouvoir à M. GUION), M^{me} Evelyne LAHAYE (pouvoir à M. GUION).

M. Richard CHRISMENT, en conformité avec l'article L.2121-15 du CGCT, a été désigné par le Conseil de Communauté pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, fonctions qu'il a acceptées.

OBJET :

2021-05-114 Lignes Directrices de Gestion (annexes)

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, de Transformation de la Fonction Publique, imposant la rédaction de Lignes Directrices de Gestion, permettant de formaliser à notre échelle la politique de gestion des Ressources Humaines,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, et notamment son article 33-5, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu les délibérations n° 2007-06-150 du 29 juin 2007, et n° 2007-09-180 du 5 septembre 2007 fixant le taux maximum d'avancement à 100 %,

Vu sa délibération n° 2020-09-235 Bis du 29 septembre 2020, approuvant le tableau des effectifs de la Communauté,

Considérant que ces Lignes Directrices Gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines, à conduire à l'échelle de la Communauté de Communes, compte-tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences,

Considérant que ces Lignes Directrices de Gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnel,

Considérant l'assistance de KPMG secteur public dans l'élaboration de ce document cadre,

Considérant l'avis favorable, à l'unanimité, du Comité Technique du 18 mai 2021,

Entendu M. Fabien BONFILS, demander au Président l'intérêt de faire appel au cabinet KPMG et demander s'il était pas possible de passer par l'AMF ou par une solution en interne,

Il lui est répondu que le cabinet KPMG avait travaillé à plusieurs reprises avec la Communauté, notamment au sujet des Ressources Humaines, et qu'actuellement la Communauté n'avait pas les ressources internes pour procéder à l'élaboration de ces Lignes Directrices de Gestion,

Le Conseil de Communauté, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

* **approuve** les Lignes Directrices de Gestion internes, annexées,

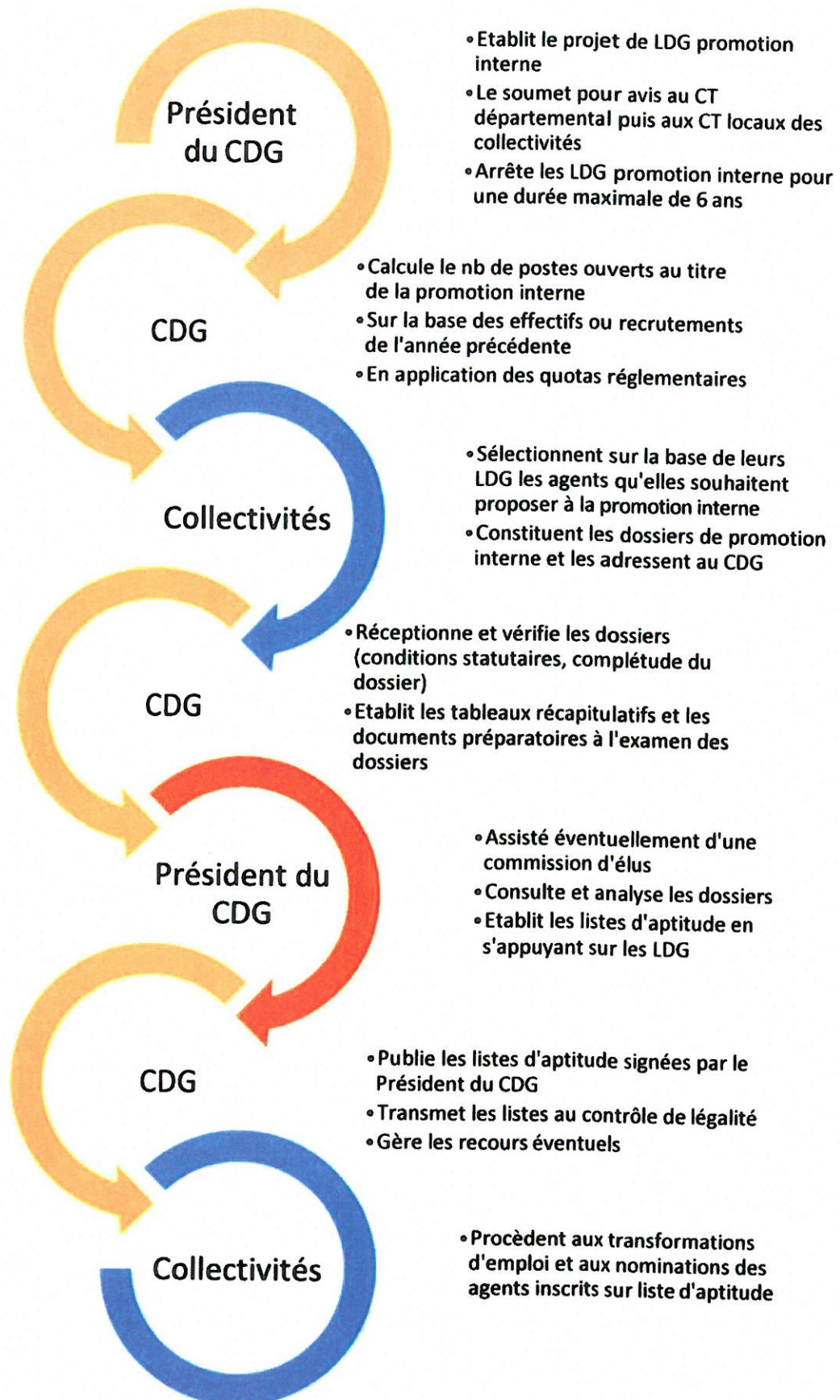
* **donne délégation** au Président pour signer tous documents afférents à cette décision.

Pour extrait conforme
Le Président

Bernard DEKENS



Schéma de la promotion interne





Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes
1 boulevard Louis Aragon 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES
☎ : 03.24.33.88.00

Service : Conseil Statutaire

Email : cs@cdg08.fr

CRITÈRES DE PROMOTION INTERNE

à partir de 2021

*La Promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois ouvert exclusivement aux fonctionnaires territoriaux.
(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – article 39)*

Les critères ci-dessous ont fait l'objet d'une concertation avec les responsables départementaux des organisations syndicales siégeant dans les commissions administratives paritaires placées auprès du Centre de Gestion.

La promotion interne s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

L'évaluation des dossiers est réalisée sur 80 points :

- la valeur professionnelle : 40 points
- les acquis de l'expérience professionnelle : 40 points

I. LA VALEUR PROFESSIONNELLE : 40 points

• L'évaluation de l'agent par l'autorité territoriale : 25 points

a/ l'ordre de priorité par ordre décroissant selon le classement : 7 points

- le 1^{er} : 7 points
- le 2^{ème} : 5 points
- du 3^{ème} au 5^{ème} : 2 points
- au-delà : 0 point
- un seul candidat proposé : 7 points

b/ le rapport de l'autorité territoriale : 10 points

- Descriptif du poste actuel et nature des fonctions exercées : 2 points
- Responsabilités particulières assumées : 2 points
- Appréciation sur la manière de servir : 2 points
- Capacité à prendre en charge des responsabilités d'un niveau plus élevé : 2 points
- Vœux de l'agent et appréciation de l'autorité territoriale lors de la dernière évaluation : 2 points

c/ l'entretien professionnel sur l'année N-1 et N-2 : 6 points

(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

La manière de servir est appréciée en fonction du nombre majoritaire de croix dans chaque colonne :

- Très satisfaisant : 6 points
- Satisfaisant : 4 points
- En voie d'acquisition : 1 point
- À améliorer : 0 point

Pour les agents intercommunaux, sera pris en compte l'entretien professionnel de la collectivité où l'agent effectue le plus grand nombre d'heures. En cas d'égalité, la collectivité qui l'a recruté en premier et ensuite, en fonction de la population de la collectivité (en se référant à l'INSEE pour l'année en cours).

Le dossier de proposition ne sera étudié qu'à la condition expresse qu'un entretien professionnel récent (N-1 ou N-2) ait été réalisé.

Par ailleurs, lorsque l'employeur ne peut présenter qu'une seule évaluation, celui-ci devra justifier l'absence de la seconde évaluation.

d/ les propositions motivées du chef de service : 2 points

(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

En l'absence de chef de service, c'est la proposition motivée de l'autorité territoriale qui sera prise en compte.

- **La formation sur les 5 dernières années civiles : 15 points**

a/ par un organisme de formation (production obligatoire d'un numéro de déclaration d'activité) : 10 points

1 point par jour de formation (en présence ou à distance) en tenant compte des formations obligatoires, dans la limite de 10 points.

Les stages pour préparation au concours/examens professionnels ne sont pas pris en compte.

b/ préparation aux concours/examens professionnels échoués sur le grade demandé sur les 5 dernières années civiles : 5 points

Les 5 points ne sont attribués que si 80% au moins du temps de formation a été réalisé.
Les tests pour suivre la préparation aux concours/examens professionnels ne sont pas comptabilisés.

Une seule période de préparation au concours/examens professionnels sera prise en compte.

II. LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : 40 points

- **Diplômes initiaux ou obtenus au cours de la carrière : 2 points**

(Article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019)

a/ pour la promotion interne de catégorie A :

- Diplôme homologué niveau 5 ou supérieur (ancien niveau III) : 2 points
- Diplôme homologué niveau 4 ou supérieur (ancien niveau IV) : 1 point
- Diplôme inférieur au niveau 4 : 0 point

b/ pour la promotion interne de catégorie B :

- Diplôme homologué niveau 4 ou supérieur (ancien niveau IV) : 2 points
- Diplôme homologué niveau 3 ou supérieur (ancien niveau V) : 1 point
- Absence de diplôme ou diplôme de niveau inférieur : 0 point

c/ pour la promotion interne de catégorie C :

- Diplôme homologué niveau 3 ou supérieur (ancien niveau V) : 2 points
- Absence de diplôme : 0 point

- **Validation des Acquis de l'Expérience : 6 points**

- V.A.E. sanctionnée par l'obtention d'un diplôme : 6 points
- V.A.E. partielle : 4 points

- **Expérience professionnelle publique et privée au 31 décembre de l'année précédente : 5 points**

- A partir de 21 ans : 4 points
- A partir de 16 ans : 3 points
- A partir de 11 ans : 2 points
- A partir de 6 ans : 1 point

Mobilité :

- mutation interne (matérialisée par un arrêté) ou externe au cours de la carrière : 1 point.
Les simples changements de fiches de postes ne sont pas comptabilisés.

- **Admissibilité aux épreuves d'accès au grade demandé au cours de la carrière : 5 points**

- Par concours : 5 points
- Par promotion interne suite à examen professionnel : 2 points

- **Evolution de carrière dans le cadre d'emplois actuel ou équivalent : 7 points**

- Concours et examen professionnel : 7 points
- Concours : 5 points
- Examen professionnel : 3 points

- **Prise en compte du grade détenu : 5 points**

- Dernier grade du cadre d'emplois ou grade unique : 5 points
- Grade intermédiaire : 3 points
- Grade initial : 1 point

- **Position hiérarchique : 5 points**

Joindre l'organigramme de la structure et la future fiche de poste de l'agent

a/ Pour la promotion interne de catégorie A :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale, directeur d'une structure autonome (type CCAS), responsable d'un établissement ou service administratif, technique, social, culturel, sportif : 5 points
- Missions d'expertise : 5 points
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

b/ Pour la promotion interne de catégorie B :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale ou administrative, responsable d'un établissement, d'un service administratif, technique, social, sportif, culturel : 5 points
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

c/ Pour la promotion interne de catégorie C :

- Collaborateur direct de l'autorité territoriale, responsable d'un service technique : 5 points.
- Fiche de poste future en concordance avec le grade souhaité : 3 points

- **Encadrement direct : 4 points**
 - de 1 à 3 agents : 2 points
 - de 4 à 6 agents : 3 points
 - à partir de 7 agents et + : 4 points

Prise en compte de tous les types d'encadrement sur les 5 dernières années civiles.

- **Exercice d'un mandat syndical : 1 point**

(Article 23 bis V de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

CRITÈRE FINAL D'APPRÉCIATION DU DOSSIER :

Sera prise en compte, pour les candidats dont le mérite est jugé égal, l'ancienneté dans le grade.

(Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

Textes :

Article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : (modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - art. 30)

En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;

2° Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Sans préjudice des dispositions du 1° du II de l'article 12-1 et de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 28, les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion et par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

Article 8 du décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux :

Pour l'établissement du tableau d'avancement prévu à l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et de la liste d'aptitude prévue à l'article 39 de cette même loi, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;

2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;

3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

I. - Les certifications professionnelles classées selon la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées conformément au cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du code du travail selon la correspondance suivante :

<i>Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale</i>	<i>Cadre national des certifications professionnelles</i>
<i>Niveau V</i>	<i>Niveau 3</i>
<i>Niveau IV</i>	<i>Niveau 4</i>
<i>Niveau III</i>	<i>Niveau 5</i>
<i>Niveau II</i>	<i>Niveau 6</i>

II. - Sous réserve des dispositions prévues au IV de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 susvisée, les certifications professionnelles classées, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau I de la nomenclature en vigueur antérieurement au présent décret sont classées, au plus tard le 1er janvier 2020, au niveau 7 ou au niveau 8 mentionnés au III de l'article D. 6113-19 du code du travail.

Ce classement est effectué, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, par les ministères certificateurs pour les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés de droit au répertoire national des certifications professionnelles et par France compétences pour les titres à finalité professionnelle enregistrés sur demande au sein du même répertoire.

Article 23 bis V de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ARDENNES
ARRÊTÉ N°2021/CS/XX/DR FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
RELATIVE À LA PROMOTION INTERNE DES COLLECTIVITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ARDENNES**

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- 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 placé auprès du Centre de Gestion des Ardennes dans sa séance du 20 avril 2021,
- Vu l'avis des comités techniques des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes,

Considérant que ces lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne établies par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes,

Considérant que ces lignes directrices de gestion peuvent être prises pour une durée maximale de 6 ans, mais qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment, après avis des comités techniques susmentionnés,

ARRÊTE

- Article 1 :** Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes sont arrêtées conformément aux modalités figurant en annexe.
- Article 2 :** Les lignes directrices de gestion prennent effet au **XXX**.
- Article 3 :** Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de **2 ans**. Cependant, elles pourront faire l'objet d'une révision au cours de cette période, après un bilan annuel qui sera présenté au comité technique placé auprès du Centre de Gestion.
- Article 4 :** Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne dans un délai de deux mois à compter de sa notification.
- Article 5 :** Ampliation du présent arrêté aux collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion des Ardennes qui seront chargés d'en assurer la publicité auprès de leurs agents.

Fait à CHARLEVILLE-MÉZIÈRES, le

Le Président,

Régis DEPAIX
Maire de Montcornet-en-Ardenne

ANNEXE À L'ARRÊTÉ
N° 2021/CS/XX/DR DU

Lignes directrices de gestion
Promotion interne des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de
Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes

PRÉAMBULE

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Conformément à l'article 13 du décret du 29 novembre 2019, les lignes directrices de gestion peuvent être établies de manière commune ou distincte :

- d'une part, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines propre à chaque collectivité et établissement ;
- d'autre part, la promotion et la valorisation des parcours, et plus particulièrement la promotion interne, dont les lignes directrices de gestion spécifiques sont définies par le Centre de Gestion pour toutes ses collectivités et établissements publics affiliés.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est une voie de recrutement, correspondant à un changement de cadre d'emplois de niveau supérieur, pour les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle et d'une valeur professionnelle adéquate.

Elle se traduit par un changement de grade, un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois et de nouvelles possibilités de carrière.

L'accès aux cadres d'emplois par promotion interne peut se faire selon 2 modalités :

- inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;
- inscription sur une liste d'aptitude « au choix ».

La promotion interne constitue un mode de recrutement dérogatoire au principe du recrutement par concours. Elle est donc une voie d'exception à plusieurs titres :

- mode de sélection ;
- calcul du nombre de postes ouverts, propres à chaque cadre d'emplois, selon les statuts particuliers ;
- faible nombre de postes disponibles chaque année.

ÉLABORATION

Les lignes directrices de gestion sont élaborées par le Président du Centre de Gestion, après consultation du comité technique et des comités techniques locaux placés auprès des collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés qui rendent leur avis dans un délai de deux mois.

À défaut de transmission d'avis dans ce délai, les comités techniques locaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

Le Président arrête alors les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne et de valorisation des parcours.

Une fois ces lignes directrices de gestion arrêtées, une formalisation des critères généraux s'impose et une transposition dans un dossier de candidature permet au Centre de Gestion de le porter à la connaissance des autorités territoriales. Elles seules sont en mesure de sélectionner les candidats à la promotion interne, sous réserve que ces candidats remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Les lignes directrices de gestion sont portées à la connaissance des collectivités par tout moyen.

Tout agent sera enfin en mesure d'invoquer ces lignes directrices de gestion en cas de recours devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de promotion.

PROCÉDURE

La campagne relative à la promotion interne est portée à la connaissance de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion.

Il appartient à chaque employeur territorial désireux de valoriser ses agents méritants de vérifier qu'ils remplissent les conditions statutaires pour prétendre à une évolution de carrière au titre de la promotion interne.

Les conditions d'accès au titre de la promotion interne sont accessibles sur le site Intranet du Centre de Gestion (fiches carrières).

Le calcul des possibilités de nomination au titre de la promotion interne est effectué au regard des recrutements constatés dans le cadre d'emplois d'accueil au niveau de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion, dans le respect des conditions particulières de chaque cadre d'emplois et de leur statut particulier.

Une information diffusée annuellement précisera les modalités de candidature et d'examen des dossiers et les dates de la campagne de promotion interne.

OBJECTIFS

Les lignes directrices de gestion visent à développer les leviers managériaux pour une fonction publique plus réactive, attractive et efficace, répondre à certains besoins de recrutement, favoriser l'évolution professionnelle en garantissant la transparence et l'équité de la promotion interne, faciliter la mobilité interne et l'accompagnement des transitions professionnelles pour garantir le maintien et le développement des compétences et enfin renforcer l'égalité professionnelle dans l'accès à des fonctions d'un niveau supérieur.

Les lignes directrices de gestion fixent des critères retenus pour l'examen des dossiers des fonctionnaires, proposés par leur autorité territoriale employeur à la promotion interne. Ces critères sont cotés, afin d'objectiver un maximum l'instruction et l'examen des dossiers. Le nombre de points de chaque dossier permettra d'établir un classement, qui définira les agents inscrits sur la liste d'aptitude, le 1^{er} dossier étant celui qui comptabilisera le plus de points.

