

LDG-PI

VALEUR PROFESSIONNELLE

PRÉ REQUIS

Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les statuts particuliers au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie et ayant accompli leurs obligations de formation peuvent être proposés par l'autorité territoriale compétente en vue d'être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CIG de la petite couronne.

Pour plus de détails, voir la fiche « la promotion interne ».

PRÉSENTATION DE LA LDG « VALEUR PROFESSIONNELLE »

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales de la petite couronne afin de les départager.

La LDG « valeur professionnelle » vise à valoriser l'expérience professionnelle, les acquis de l'expérience et à reconnaître les capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Elle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des missions et du niveau de responsabilité du fonctionnaire proposé et qui portent sur :

- les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant ;
- l'aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire se fonde sur un **entretien professionnel annuel** (article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) mené par son supérieur hiérarchique direct. C'est un moment d'échanges et de dialogue entre le fonctionnaire et sa hiérarchie et il joue un rôle-clé dans la progression de sa carrière.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux) :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;

- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en terme de carrière et de mobilité.

Il fait l'objet d'un **compte rendu écrit** établi par le supérieur hiérarchique direct et comporte une appréciation générale littéraire sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Ce compte rendu d'entretien professionnel (CREP) écrit, signé par les 2 parties, est indispensable pour l'instruction du dossier du fonctionnaire proposé.

Cas particulier concernant les fonctionnaires exerçant un mandat syndical au moins à hauteur de 70% de leur temps de travail, l'entretien porte sur les thématiques suivantes :

- les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- les besoins de formation professionnelle ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Concernant les fonctionnaires exerçant un mandat syndical de 70% à 100% de leur temps de travail et qui ne bénéficient pas d'un entretien professionnel du fait de leur décharge ou de leur mise à disposition auprès de leur organisation syndicale, se reporter à la partie « conditions de validation des points ».

ATTRIBUTION DES POINTS

Des points sont attribués sur la base d'une grille remplie par l'autorité territoriale qui s'appuie sur le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année précédente.

Cette grille comprend :

- **5 critères** à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité :
 - les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs ;
 - les compétences professionnelles et techniques ;
 - les qualités relationnelles ;
 - la capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant ;
 - l'aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur.
- **4 niveaux d'appréciation**
 - excellent ;
 - bon ;
 - en cours d'acquisition ;
 - non évaluable.

Les points sont attribués sur la base du barème suivant :

Points attribués par critère	Niveaux d'appréciation par critère
9 points	Excellent
6 points	Bon
3 points	En cours d'acquisition
0 point	Non évaluable



A NOTER

Concernant la LDG « valeur professionnelle » un fonctionnaire proposé par son autorité territoriale peut ainsi obtenir un maximum de 45 points

Exemple d'un fonctionnaire proposé pour lequel l'autorité territoriale aurait attribué un niveau d'évaluation « excellent » dans les 5 critères (soit 9 points x 5 critères = 45 points).

CONDITIONS DE VALIDATION DES POINTS

L'autorité territoriale doit **obligatoirement** fournir des pièces justificatives au dossier du fonctionnaire qu'elle propose afin que les points soient validés par le CIG de la petite couronne.

Pièces à fournir obligatoirement

- La grille « LDG valeur professionnelle » remplie et signée par l'autorité territoriale
- Le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) du fonctionnaire de l'année écoulée (N-1) signé des 2 parties.

Si l'autorité territoriale ne dispose pas du CREP de l'année écoulée, elle peut fournir, à titre exceptionnel, un autre CREP sous réserve que celui-ci ait été réalisé à partir de 2015 (aucune fiche de notation ne sera recevable).

A défaut de transmission de ces documents, aucun point ne pourra être obtenu au titre de cette LDG.



Exception

Situation particulière du fonctionnaire proposé qui consacre entre 70% et 100% de son temps de travail à une activité syndicale et qui n'aurait pas bénéficié d'un entretien professionnel l'année écoulée du fait de sa décharge ou de sa mise à disposition auprès de son organisation syndicale (*) :

1. S'il a bénéficié d'un CREP après 2015 :

L'autorité territoriale fournira la grille « LDG valeur professionnelle » et le dernier CREP réalisé après 2015 (aucune fiche de notation ne sera recevable).

2. S'il n'a pas bénéficié d'un CREP depuis 2015 :

L'autorité territoriale informera le CIG de la petite couronne et un forfait de 30 points sera attribué au fonctionnaire proposé.

(*) Article 23bis §IV, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 – articles 15 et 16, décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie A

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
ATTACHÉ	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Au choix	✓
INGÉNIEUR	Examen professionnel	✓
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	Au choix	✓
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	Au choix	✓
ATTACHÉ DE CONSERVATION	Au choix	✓
BIBLIOTHÉCAIRE	Au choix	✓
CONSEILLER DES APS	Au choix	✓
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	Au choix	✓
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2 ^{ème} CATÉGORIE	Examen professionnel	✓
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Examen professionnel	✓
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Examen professionnel	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie B

Grade accessible	Voie d'accès (quota 1/3)	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
RÉDACTEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
TECHNICIEN	Au choix 1 ^{er} grade	✓
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ANIMATEUR	Au choix 1 ^{er} grade	✓
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS	Examen professionnel 1 ^{er} grade	✓
ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	Examen professionnel 2 ^{ème} grade	✓
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	Accès 1 ^{er} grade	✓

Pour les grades accessibles à la promotion interne en catégorie C

Grade accessible	Voie d'accès	Prise en compte de la LDG « valeur professionnelle » sous réserve des conditions à remplir et des justificatifs à fournir
AGENT DE MAITRISE	Au choix (sans quota)	X
AGENT DE MAITRISE	Examen professionnel (quota 1/2)	✓

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie A qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie A par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • aptitude à concevoir et/ou à mettre en œuvre un projet • capacité à gérer les moyens mis à disposition 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'anticipation et d'innovation • entretien et développement des compétences 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à travailler en équipe • aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'analyse et de synthèse • aptitude à déléguer et contrôler et à la conduite de réunions 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer un réseau ou à travailler en transversalité • capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs. 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie B qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie A par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • aptitude à réaliser et/ou à concevoir un projet dans les délais • sens de l'organisation et méthode 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • qualité d'expression écrite et orale • entretien et développement des compétences 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à travailler en équipe • aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité d'analyse et de synthèse • capacité à organiser et à piloter l'activité 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer un réseau ou à travailler en transversalité • capacité à fixer et évaluer des objectifs aussi bien individuels que collectifs. 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie C qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie B par la voie de la promotion interne

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'organisation et méthode • fiabilité et qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • qualité d'expression écrite et orale • sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'écoute • capacité à travailler en équipe 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à prendre des initiatives et à s'adapter au contexte • sens de la communication (dialogue, écoute et information) 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à animer une équipe • capacité à réaliser ou à contrôler un projet 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale

Grille à remplir par l'autorité territoriale.

Fonctionnaires relevant de la catégorie C qui accèdent à un cadre d'emplois de la catégorie C par la voie de la promotion interne (concerne uniquement la voie d'accès « après examen professionnel » pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux)

Critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire proposé est appréciée en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité	Niveaux d'appréciation			
	Excellent	Bon	En cours d'acquisition	non évaluable
	9 points	6 points	3 points	0 point
Résultats professionnels et réalisation des objectifs Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'organisation et méthode • fiabilité et qualité du travail effectué 				
Compétences professionnelles et techniques Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • connaissances règlementaires et techniques • sens du service public, rigueur et conscience professionnelle 				
Qualités relationnelles Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • sens de l'écoute • capacité à travailler en équipe 				
Capacité d'encadrement ou d'expertise Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à identifier et à respecter les liens hiérarchiques et fonctionnels • capacité à transmettre et à relayer l'information 				
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau supérieur Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • capacité à prendre des initiatives et à s'adapter au contexte • capacité à contrôler l'exécution des tâches 				
TOTAL				

Fait le : ...
Cachet et visa de l'autorité territoriale