

Séminaire en ligne

Jeudi 15 octobre 2020

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agent.es des collectivités rattachées à la CAP du Cdg59

Mathilde ICARD

Directrice générale des services

Sylvie BILLARD-BARON

Directrice des carrières

- I. Les lignes directrices de gestion : contexte**
- II. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne**
- III. LDG / PI : Calendrier**
- IV. LDG / PI : Points clés et dispositions**
- V. LDG / PI : Catégories A, B et C**
- VI. Ressources et Contacts**

Questions / Réponses

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

Rappel réglementaire :

- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique :**
obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion,
- **Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 :**
Contenu et conditions d'élaboration des LDG.

3

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

Double objectif des LDG :

- Définir le cadre à l'intérieur duquel les autorités territoriales prendront leurs décisions en matière de ressources humaines,
- Apporter une visibilité aux agent.es sur les orientations et les priorités de chaque employeur ainsi que sur les perspectives de carrière.

4

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

L'élaboration des LDG :

- de la compétence de l'autorité territoriale : prise d'un arrêté,
- après avis du Comité Technique (CT) / Comité Social Territorial (CST),
- les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années,
- possibilité de révision en tout ou partie pendant les 6 années,
- Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

5

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

Le contenu des LDG dans la FPT portent :

- sur l'emploi : « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »
- sur la carrière : « la promotion et valorisation des parcours »

6

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

elle définit les enjeux et les objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des RH « compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ».



7

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : contexte

La promotion et la valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion devront définir les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités

8



Les LDG relatives à la promotion interne

- Pour les collectivités et établissements affiliés à un Cdg :

Le Président du Cdg propose un projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (promotion au choix dans les grades et les cadres d'emplois) après avis du CT/CST du Cdg,

- Avis favorable du CTPI en date du 24/09/2020.



Quelques échéances à respecter :

- Le délai pour la consultation des CT/CST locaux est fixé à 2 mois
- En l'absence de transmission des avis des CT/CST locaux, le CT/CST est réputé consulté et avoir émis un avis favorable
- A l'issue de cette consultation, le Président du Cdg arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne



en vue de l'élaboration des décisions individuelles de promotion interne à partir du 1^{er} janvier 2021

IV. Les LDG/PI : Points clés et dispositions à prendre

Rappel des points clés des LDG :

- **Basée sur doctrine construite par les membres des CAP**
- **Résultat d'un dialogue social construit et inscrit dans la durée**
- **Barème connu des collectivités, fidèle critères réglementaires**
- **Valeur d'égalité de traitement , de non discrimination, de valorisation des carrières et de transparence**
- **Egalité professionnelle des femmes et des hommes**

11

IV. Les LDG/PI : Points clés et dispositions

Dispositions communes :

- **Accès des agent.es aux informations les concernant**
- **Publication sur un espace sécurisé des listes de agent.es remplissant les conditions**
- **Rôle des Organisations Syndicales :**
 - *Dialogue sociale préparatoire*
 - Mention complémentaire pour les agent.es sur le dossier .
- **Utilisation des quotas**
- **Bilan annuel**

12

V. Les LDG/PI : Catégories A, B et C

Répartition des points en catégorie A :

Critères	Points	Pourcentage	Détail
Ancienneté	32 points	32%	1 point par année en catégorie B et 0.5 point en catégorie C avec un maxi de 5 points
Formation	15	15%	1,5 point/jour de formation repris à hauteur de 5 ans dans la limite de 10 jours
Concours et examen professionnel	10	10%	10 points si admission à l'oral ou si titulaire d'un examen professionnel 1 point par tentative de passage dans la limite de 3 tentatives
Fonctions	38	38%	Tableau : 28 points Avis motivé : 10 points
Diplômes	5	5%	Bac ou diplôme de niveau IV : 3 points Diplôme de niveau II ou licence : 5 points
Total	100	100 %	

13

V. Les LDG/PI : Catégories A, B et C

Répartition des points en catégorie B :

Critères	Points	Pourcentage	Détail
Ancienneté	40 points	40%	1 point pour les années passées en C1 et C2 3 points pour les années passées en C3
Formation	15	15%	1,5 point/jour repris à hauteur de 5 ans dans la limite de 10 jours
Concours et examen professionnel	10	10%	10 points si admission à l'oral 1 point par tentative de passage dans la limite de 3 tentatives
Fonctions	30	30%	Tableau : 20 points Avis motivé : 10 points
Diplômes	5	5%	Brevet des collèges : 2 points Bac : 5 points
Total	100	100 %	

14

V. Les LDG / PI: Catégories A, B et C

Pour la catégorie C :

Les conditions d'accès à la promotion interne au grade d'agent de maîtrise

15

V. Les LDG/PI : Catégories A, B et C

Accompagner et valoriser le parcours professionnel d'un·e agent·e :

- l'importance de la formation
- le dispositif de validation par le CNFPT
- l'annexe statutaire

Ressources :



Légifrance : [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#)



Source du document : [Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#)



Cdg59 : [Les lignes directrices de gestion](#) // [Guide LDG](#)



CNFPT : [FAQ – « Les lignes directrices de gestion »](#)

Ressources :

- **Sylvie BILLARD-BARON, Directrice des carrières**

03 59 56 88 34

baron.s@cdg59.fr

- **Sylvie TURPAIN, Responsable carrières**

03 59 56 88 58

turpain.s@cdg59.fr

- **Christine DEUDON , Conseillère statutaire**

03 59 56 88 48

deudon.c@cdg59.fr


- **Contactez la direction des carrières du Cdg59 :**

carrieres@cdg59.fr

Merci de votre attention

FAQ

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agent.es des collectivités rattachées à la CAP du Cdg59

Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence  sous réserve d'apposer la mention :

«Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour»