

24 DEC. 2020

## Arrêté

n° 2020-1080

**Objet :** Promotion interne CDG69 - Lignes Directrices de Gestion

Le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon,

*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, notamment ses articles 33-5 et 39,*

*Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,*

*Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,*

*Vu l'avis rendu par le Comité technique placé auprès du Centre de gestion le 12 octobre 2020,*

*Considérant que le Président du Centre de gestion doit arrêter les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés au CDG, ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude,*

*Considérant qu'après présentation au Comité technique placé auprès du CDG, les présentes LDG ont été adressées à toutes les collectivités disposant de leur propre Comité technique le 16 octobre 2020 ; que ces dernières avaient jusqu'au 16 décembre 2020 pour transmettre l'avis de leur Comité technique ; qu'à la date d'établissement du présent arrêté, tous les Comités techniques des collectivités affiliées au CDG sont réputés consultés,*

**Arrête :**

**Article 1 :** Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés ainsi que les collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, sont fixées comme suit. Le processus obéira à quatre étapes essentielles :

Première étape : réception des dossiers transmis par les collectivités et établissements affiliés, et vérification par les services du cdg69 :

- du respect du délai de rigueur fixé au début de chaque campagne de promotion interne,
- du respect des conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois considéré,
- du respect des obligations de formation prévu notamment par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008
- de la complétude de chaque dossier, au vu des pièces dont la transmission aura été exigée.

Les collectivités auront, dans le cadre de la préparation de leurs dossiers, sélectionné les candidatures et les auront hiérarchisées, par application de leurs éventuels critères de choix interne et de l'objectif visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les procédures de promotion.

Deuxième étape : une fois ces vérifications opérées, les services du cdg69 étudieront chaque candidature en fonction des indicateurs portés en annexe du présent arrêté.

La grille d'évaluation, commune à toutes les catégories hiérarchiques, permettra d'apprécier chaque candidature au regard :

- de la densité et de la richesse du parcours professionnel (diversité du parcours et des fonctions exercées, acquisition d'une éventuelle expertise au cours du parcours et ancienneté dans la fonction publique),
- des démarches engagées en termes d'évolution professionnelle (formations, réussites d'examen ou de concours),
- des conditions particulières dans lesquelles le candidat exerce ses fonctions (responsabilités d'encadrement, de coordination ou de pilotage, technicité, sujétions particulières et exposition du poste occupé),
- et enfin, de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée par son employeur.

Troisième étape : les services du cdg69 procéderont à une analyse plus fine et comparée des candidatures qui se seront distinguées au travers de la grille d'évaluation.

Cette analyse comparative reposera principalement sur :

- la description des fonctions et des responsabilités actuelles des candidats,
- les acquis de l'expérience professionnelle de chacun d'entre eux (tous secteurs d'activités confondus),
- la valeur professionnelle des candidats, traduite au sein des trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel (et en cas d'absence d'entretien, au sein d'un rapport motivé de l'Autorité territoriale),
- la cohérence entre leurs fonctions (actuelles ou projetées) et les missions du cadre d'emplois d'accueil,
- le fait qu'ils aient déjà bénéficié ou pas d'une promotion interne dans leur carrière.

Sera également considérée la nécessité, le cas échéant, d'un rééquilibrage entre les collectivités, s'il s'avérait que l'une d'entre elles présente un déficit en termes de promotions proportionnellement à son poids au regard des effectifs et des recrutements opérés.

Quatrième étape : le Président du cdg69, assisté du collège composé des représentants des employeurs des collectivités et établissements affiliés conformément à l'article 30 de la loi n° 84-53 susvisée, procédera à l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour chaque cadre d'emplois, en s'appuyant sur les éléments préparatoires ci-dessus énumérés.

**Article 2 :** Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité technique.

**Article 3 :** Les lignes directrices de gestion feront l'objet d'une communication via le site extranet <http://extranet.cdg69.fr> et par voie d'affichage dans les locaux du cdg69. Les collectivités sont invitées à procéder à la même communication par voie numérique (intranet ou mailing) et par tout autre moyen (affichage dans leurs locaux) auprès de leurs agents.

**Article 4 :** Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 Rue Duguesclin, 69003 LYON, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, éventuellement au moyen d'une requête déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Article 5 :** Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Sainte Foy-lès-Lyon  
Le 23/12/2020  
Le Président,



Philippe LOCATELLI

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui a été notifié aux intéressés OU publié et transmis au représentant de l'État.

Fait à Sainte Foy-lès-Lyon  
Le 23/12/2020  
Le Président,



Philippe LOCATELLI

*Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa notification.*

**ANNEXE A L'ARRETE PORTANT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE**

**I. INDICATEURS RELATIFS AUX ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

<p align="center"><b>1° Densité et richesse du parcours professionnel</b> 25 points maximum</p>	<b>Indicateurs</b>	
	Diversité du parcours	<i>0 à 8</i>
	Diversité des fonctions exercées	<i>0 à 8</i>
	Acquisition d'expertise	<i>0 à 3</i>
	Ancienneté dans les 3 FP - statut indifférent	<i>0 à 6</i>

<p align="center"><b>2° Démarche d'évolution professionnelle</b> 25 points maximum</p>	<b>Indicateurs</b>	
	Formations suivies au cours des 5 dernières années	<i>0 à 5</i>
	Cycles de formation qualifiante au cours des 5 dernières années	<i>0 ou 1</i>
	Examen ou concours réussis	<i>0 à 4</i>
	Agent n'ayant bénéficié d'aucune promotion interne au cours des 10 dernières années	<i>0 ou 15</i>

<p align="center"><b>3° Conditions particulières d'exercice</b> 25 points maximum</p>	<b>Indicateurs</b>	
	Niveau de responsabilité	<i>0 à 13</i>
	Niveau de technicité	<i>0 à 4</i>
	Sujétions particulières (horaires atypiques, forte disponibilité en soirée ou we..)	<i>0 à 4</i>
	Exposition du poste au regard de son environnement professionnel (relations directes avec élus, contacts avec publics difficiles, NBI fonctions spécifiques...)	<i>0 à 4</i>

**II. INDICATEURS RELATIFS À L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE**

<p align="center"><b>Engagement professionnel - capacité d'adaptation - aptitude à l'encadrement d'équipes (le cas échéant)</b> 25 points maximum</p>	<b>Indicateurs</b>	
	Capacité d'adaptation	<i>0 à 4</i>
	Efficacité professionnelle	<i>0 à 2</i>
	Conscience professionnelle et sens du service public	<i>0 à 2</i>
	Esprit d'initiative ou force de proposition	<i>0 à 3</i>
	Sens des relations humaines et du travail en commun	<i>0 à 2</i>
	Aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projet	<i>0 à 4</i>
	Ordre de priorité fixé par la collectivité	<i>0 à 8</i>