



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE**

80, rue Marcel Demouque  
AGROPARC - CS 60508  
84908 AVIGNON Cedex 9  
Tél. 04 32 44 89 30

**PÔLE CARRIÈRES/JURIDIQUE**

Affaire suivie par : Chloé ROCTON  
04 32 44 89 30  
[carriere@cdg84.fr](mailto:carriere@cdg84.fr)

**Circulaire n°20-53**

**Objet : Lignes directrices de gestion**

Avignon, le 31 juillet 2020

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Maires  
et Présidents des collectivités et établissements  
publics affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite loi de la transformation de la Fonction Publique et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoient l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir les lignes directrices de gestion (LDG) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Par l'élaboration de ces lignes, le législateur a pour objectif de renforcer l'organisation du dialogue social, de développer des leviers managériaux, de garantir la transparence des procédures RH, de favoriser la mobilité et l'accompagnement des agents publics et d'affirmer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public. L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser les orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les LDG visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines de votre collectivité ou établissement public, notamment en matière de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

## I. Les lignes directrices de gestion : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Chaque collectivité territoriale et établissement public doit élaborer leur stratégie visant à piloter les ressources humaines et définir les enjeux et les objectifs.

Cette stratégie est établie pour une durée de 6 ans (possibilité de révision annuelle) avec consultation préalable du Comité Social Territorial (ce dernier se substitue au Comité Technique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021).

**En septembre, le Centre de Gestion de Vaucluse vous accompagnera dans l'élaboration de ces Lignes Directrices de Gestion. Un guide d'accompagnement ainsi qu'un modèle de saisine pour la présentation devant le comité social territorial vous seront proposés et des ateliers seront organisés.**

## II Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

Les Commissions Administratives Paritaires ne seront plus compétentes pour examiner la candidature des fonctionnaires dans le cadre de la promotion interne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Toutefois, la loi a confié au Président du Centre de Gestion de Vaucluse l'établissement des listes d'aptitude départementales pour les collectivités affiliées selon les critères définis par les LDG.

Le projet des LDG élaboré par le Centre de gestion, conformément à l'article 19-1 du décret n°2019-1265, vient préciser les modalités à prendre en compte telles que la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience, la diversité du parcours, les fonctions exercées, la formation...

En vue d'une concertation avec les collectivités et les organisations syndicales, le Centre de gestion vous propose, dans un premier temps, de répondre au questionnaire annexé à la présente circulaire. Il devra être retourné par courriel à l'adresse suivante [carriere@cdg84.fr](mailto:carriere@cdg84.fr) avant le 25 septembre 2020. Pour rappel, les critères établis suite aux élections professionnelles de décembre 2018 sont disponibles en annexe de ce présent document.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.



Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Chabert".

Maurice CHABERT

## Questionnaire sur les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

### I. Les acquis de l'expérience : critères concernant l'agent et son poste

#### A. Activités exercées dans le secteur privé y compris salarié associatif ou organisme européen ou international

1. Comment l'activité dans le privé doit-elle être évaluée :

Au regard du nombre années (toutes fonctions confondues)

OUI                  NON

**OU**

Au regard des missions exercées

OUI                  NON

2. Comment l'ancienneté dans le privé doit-elle être valorisée au regard de celle du public ?

Autant          Plus          Moins

#### B. Activités exercées dans la fonction publique

L'ancienneté dans la fonction publique doit-elle toujours être valorisée ?

OUI                  NON

Quel pourcentage attribueriez-vous à l'ancienneté dans la fonction publique sur le total des critères ?

.....%

#### C. Activités exercées dans le milieu syndical

Quels critères peuvent être pris en compte pour valoriser l'activité exercée dans le milieu syndical ?

Ancienneté dans l'exercice d'un mandat

OUI                  NON

Agent bénéficiant d'une décharge syndicale supérieure à 70%

OUI                  NON

Fonction exercée au sein d'une organisation syndicale (locale, départementale, nationale)

OUI                  NON

Autres :

## D. Mode d'accès dans le cadre d'emploi actuel

Attribueriez-vous des points supplémentaires aux agents qui n'ont jamais bénéficié de la promotion interne durant leur carrière ?

OUI    NON

## E. Mobilité

Pensez-vous que la mobilité externe (mutation) doit-être valorisée ?

OUI    NON

Pensez-vous que la mobilité interne (changement d'affectation) doit-être valorisée ?

OUI    NON

## II. Valeur professionnelle

### A. Evaluation de l'agent

<u>V / VALEUR PROFESSIONNELLE</u>	L'autorité territoriale évalue l'activité de l'agent :									
<b>Evaluation du Maire (ou du Président) portant sur :</b>										
<ul style="list-style-type: none"><li>Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs</li></ul>	1	2	3	4	5					
<ul style="list-style-type: none"><li>Les compétences professionnelles et techniques</li></ul>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<ul style="list-style-type: none"><li>Les qualités relationnelles</li></ul>	1	2	3	4	5					
<ul style="list-style-type: none"><li>La capacité d'encadrement ou d'expertise ou l'aptitude à s'adapter à un emploi supérieur</li></ul>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>TOTAL SUR</b>									<b>/30</b>

Que pensez-vous de la cotation actuelle ?

Suggestions :

## **B. Les fonctions particulières à responsabilités :**

Pensez-vous que les fonctions suivantes doivent être bonifiées ?

- *Secrétaire de Mairie*

OUI      NON

- *Fonctions d'encadrement*

OUI      NON

Si oui, pensez-vous qu'il est préférable de valoriser en fonction du nombre d'agent à encadrer ?

OUI      NON

- *Fonctions nécessitant une expertise et une technicité particulière*

OUI      NON

- *Tuteurs (apprentissage, CAE, formation interne...)*

OUI      NON

- *Fonctions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention*

OUI      NON

Suggestions :

## C. Perfectionnement dans le poste

### 1. Formations :

Les formations doivent-elles être prises en compte sur une période de 5 ans ?

OUI NON

### 2. Concours et examens :

Doit-on valoriser la présence d'un agent aux épreuves d'admissibilité ?

OUI NON

Doit-on valoriser la présence d'un agent aux épreuves d'admission ?

OUI NON

Les formations relatives à la préparation concours et examens doivent-elles être prise en compte ?

OUI NON

### 3. Diplômes

Pensez vous qu'il est important de valoriser les diplômes acquis par l'agent ?

- Pour sa formation initiale :

OUI NON

- Au cours de sa carrière :

OUI NON

## III Ordre de priorité

Le critère de l'ordre de priorité établi actuellement vous semble-t-il encore pertinent ?

OUI NON

**A retourner avant le 25 septembre 2020 sur l'adresse [carriere@cdg84.fr](mailto:carriere@cdg84.fr)**



# PROMOTION INTERNE - Catégorie A

## Critères de sélection des candidats

### 2019-2023

#### ► CADRE D'EMPLOIS

45 POINTS

- Ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale (stagiaire et titulaire en activité, service militaire inclus)

1 point par année 40 points maximum

- Mode d'accès dans le cadre d'emplois

Par la voie du concours 5 points

OU

Par la voie de l'examen professionnel (avancement de grade ou promotion interne) 3 points

#### ► FONCTION/VALEUR PROFESSIONNELLE

42 POINTS

- Technicité sans encadrement 4 points

OU

- Encadrement de moins de 20 personnes 6 points

OU

- Encadrement de plus de 20 personnes 8 points

OU

- Secrétaire de mairie ou directeur général de service 10 points

- Mutation dans une ou plusieurs collectivités (hors transfert)  
Ou dans une autre fonction publique 2 points

- Valeur professionnelle 30 points maximum

-

## FORMATION

8 POINTS

- Admissibilité aux concours de la catégorie pour lequel le dossier est présenté 3 points
- Formations (CNFPT et autres) suivies au cours des 10 dernières années

Moins de 10 jours 2 points

OU

Plus de 10 jours 5 points

## ORDRE DE PRIORITE

5 POINTS

- 1er dans l'ordre de priorité 5 points
- 2ème dans l'ordre de priorité 3 points
- 3ème dans l'ordre de priorité 1 point
- A partir du 4ème dossier 0 point

**TOTAL : 100 points maximum**

En cas de dossier ex-aequo en nombre de points, les critères retenus pour les départager sont prioritairement :

- L'âge
- L'ancienneté dans le cadre d'emploi
- Le nombre de personnes encadrées



# PROMOTION INTERNE - Catégorie B

## Critères de sélection des candidats

### 2019-2023

#### ► CADRE D'EMPLOIS

45 POINTS

- Ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale (stagiaire et titulaire en activité, service militaire inclus)

1 point par année 40 points maximum

- Mode d'accès dans le cadre d'emplois

Par la voie du concours 5 points

OU

Par la voie de l'examen professionnel (avancement de grade ou promotion interne) 3 points

#### ► FONCTION/VALEUR PROFESSIONNELLE

42 POINTS

- Poste nécessitant une expertise sans encadrement 6 points

OU

- Poste avec encadrement 8 points

OU

- Secrétaire de mairie ou directeur général des services 10 points

- Mutation dans une ou plusieurs collectivités (hors transfert)  
ou autre fonction publique 2 points

- Valeur professionnelle 30 points maximum

## FORMATION

8 POINTS

- Admissibilité aux concours de la catégorie pour lequel le dossier est présenté 3 points
- Formations (CNFPT et autres) suivies au cours des 10 dernières années

Moins de 10 jours 2 points

OU

Plus de 10 jours 5 points

## ORDRE DE PRIORITE

5 POINTS

- 1er dans l'ordre de priorité 5 points
- 2ème dans l'ordre de priorité 3 points
- 3ème dans l'ordre de priorité 1 point
- A partir du 4ème dossier 0 point

**TOTAL : 100 points maximum**

En cas de dossier ex-aequo en nombre de points, les critères retenus pour les départager sont prioritairement :

- L'âge
- L'ancienneté dans le cadre d'emploi
- Le nombre de personnes encadrées