



Perpignan, le 05/05/2021

M. Le Président du CDG66

A

Mesdames et Messieurs les Maires

Mesdames et Messieurs les Président( e)s d'établissements

Chèr (e)s affilié(e)s au CDG66

## Lignes directrices de gestion- Promotion Interne

### Lettre de notification aux employeurs affiliés

Les Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le CDG66 pour **tous ses affiliés.**

#### Ce qui n'a pas changé dans le système de la promotion interne du CDG66 :

- Elle s'adresse uniquement aux affiliés du CDG66
- elle s'appuie toujours sur le nombre de recrutements intervenus par cadre d'emplois auprès de tous nos affiliés  
( 3 recrutements/détachements/intégration/mobilité comptabilisés au niveau de l'ensemble de nos affiliés, permet de proposer 1 poste sur le grade de ce cadre d'emplois au titre de la promotion interne)
- Il appartient toujours au Président du CDG66 de répartir les postes ouverts au titre de la promotion interne sur les grades du cadre d'emplois  
( exemple : Rédacteur- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe)
- Il appartient toujours au Président du CDG66 d'établir la liste d'aptitude d'accès au grade ouvert au titre de la promotion interne
- Les candidats à la promotion interne doivent justifier des conditions statutaires requises par les textes et être proposés par leur employeur.

#### Ce qui change dès 2021 :

- la Commission Administrative Paritaire (CAP) ne donne plus son avis sur l'établissement des listes d'aptitude issues de la promotion interne
- Le dispositif de la promotion interne du CDG66, évolue :
  - \*Participation et implication des employeurs publics affiliés au CDG66  
( critères subjectifs d'évaluation de vos candidats avec cotation préalable du dossier)
  - \*et, application de nouveaux critères/barèmes permettant de départager les candidats à la promotion interne.

L'élaboration de ces critères et barèmes ont fait l'objet d'un travail collaboratif entre le CDG66 et les représentants du personnel siégeant à nos instances consultatives.

Le résultat de ce dispositif a été présenté et validé en séance du comité technique du CDG66 en séance du 29 avril.

Pour votre parfaite information, je vous remercie de trouver ci-joints tous les documents et plus précisément, **le projet de promotion interne validé par le comité technique du CDG66.**

Selon les dispositions prévues par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2019- 1265 du 29 novembre 2019, **les collectivités et établissements affiliés au CDG66 disposent d'un délai de 2 mois pour saisir leur propre comité technique pour avis de ce projet** (collectivités/établissements de +50 agents publics).

Dans ces conditions, j'attire votre attention sur les points suivants :

- un **AVIS est uniquement sollicité** sur le projet,
- en l'absence de saisine de votre propre comité technique dans ce délai de 2 mois, **l'avis est réputé donné sur ce projet,**
- **aucune démarche à effectuer pour les collectivités et établissements rattachés au comité technique du CDG66.**

En suivant, c'est-à-dire lorsque ce délai de consultation de 2 mois sera forclo ( 05/07/2021), il appartiendra au Président du CDG66 d'arrêter les lignes directrices de gestion qui seront appliquées pour l'ouverture et l'instruction d'une promotion interne 2021 ( Une communication plus précise vous sera adressée ultérieurement).

Pour tous renseignements, vos référents habituels et statutaires au CDG66 peuvent vous apporter des précisions (contact par courriel à [s.leal@cdg66.fr](mailto:s.leal@cdg66.fr)) et si besoin, il sera toujours possible de vous rencontrer pour vous guider dans vos spécificités.

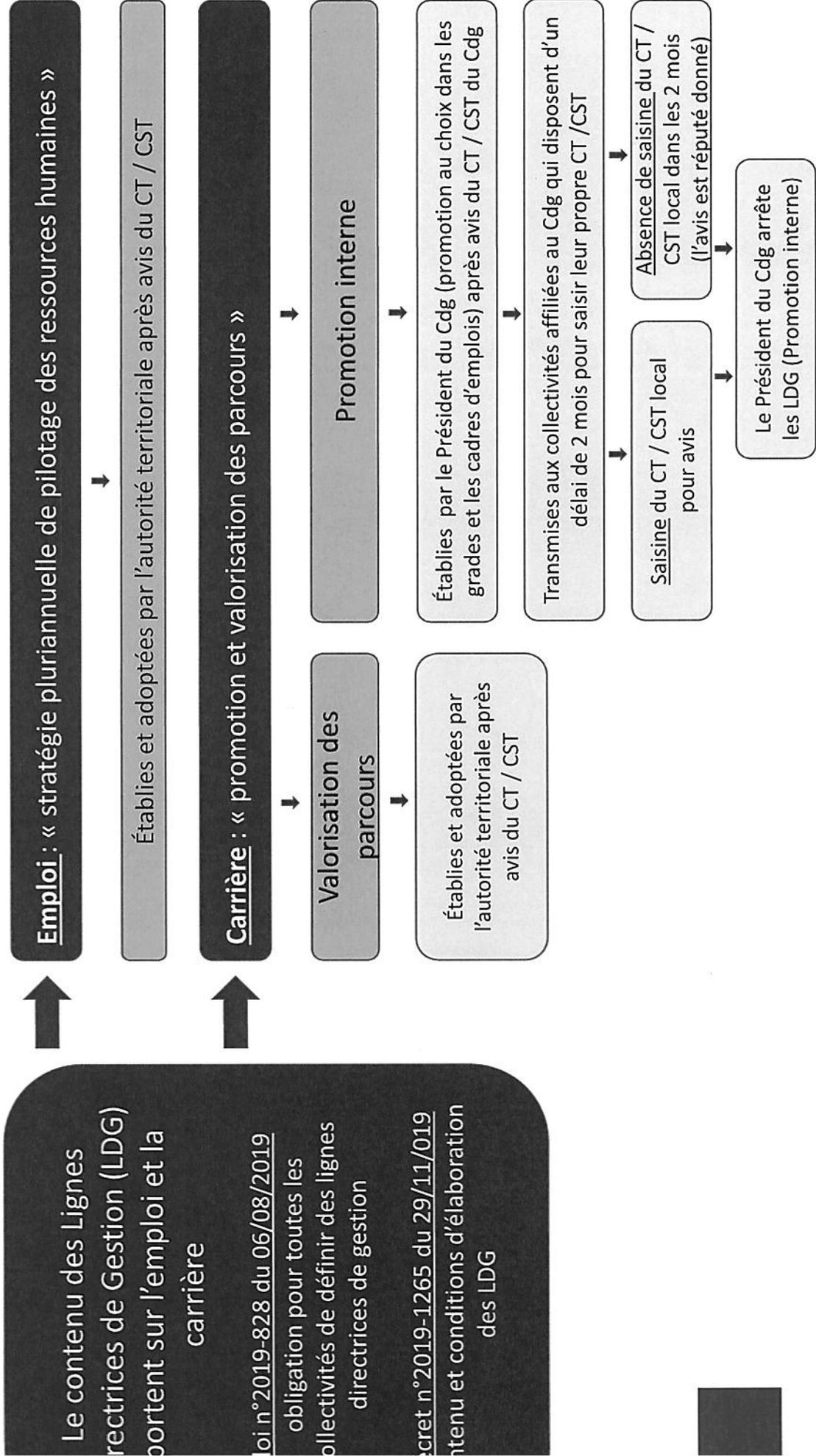
Les services du CDG66 sont mobilisés pour être à vos côtés dans tous vos projets.

Recevez mes salutations les plus sincères et distinguées.

Le Président

Robert GARRABE







# INFORMATION

## + Les LDG, c'est quoi ?

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) présentent les différentes mesures constituant la politique en matière de Ressources Humaines d'une collectivité territoriale. Elles décrivent les orientations générales qui seront utilisées dans le traitement des décisions individuelles (avancement, promotion, mobilité...) ou collectives (temps de travail, régime indemnitaire, action sociale...)

## + A quoi ça sert ?

Leur objectif est de définir une politique RH visant à promouvoir les parcours et l'égalité professionnelle et de rendre celle-ci plus lisible et compréhensible pour chaque agent.

---

## COMMENT LES LDG SONT-ELLES MISES EN PLACE ?

### + Concrètement quel est leur contenu ?

Il existe deux volets :

- Politique RH : l'employeur définit les enjeux et les objectifs de sa politique RH en tenant compte de la situation particulière de sa collectivité (*effectifs, situation géographique...*).
- Carrière : l'employeur fixe les critères généraux qui seront pris en compte pour les avancements de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne au CDG.

### + Quand sont-elles mises en œuvre ?

Elles sont obligatoires pour toutes les collectivités et établissements territoriaux. Sans l'adoption des LDG les décisions d'avancement et de promotion prises pour l'année 2021 ne seront pas légales.

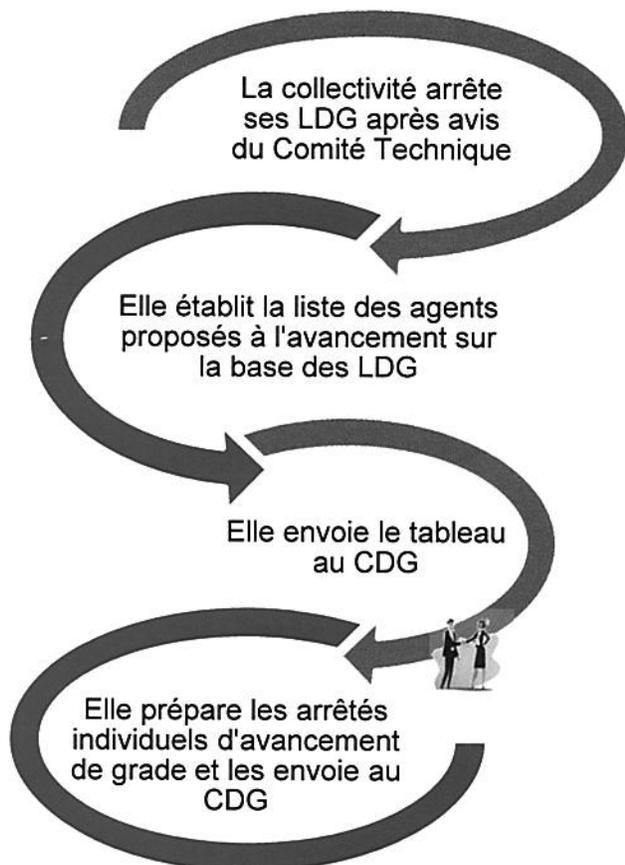
### + Qui les définit ?

C'est l'Autorité territoriale qui les définit, après concertation avec les représentants du personnel et consultation du Comité Technique pour avis.

### + Et la CAP ?

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 la CAP n'est plus compétente en matière de promotion interne ni d'avancement de grade.

✚ Quel est la nouvelle procédure pour l'avancement de grade ?



✚ Quelle est la nouvelle procédure pour la Promotion Interne ? 

- Important : la Promotion Interne passe toujours par le CDG
- Le CDG arrête ses LDG après avis des Comités Techniques.
- Il calcule le nombre de postes ouverts au titre de la Promotion Interne.
- Les collectivités sélectionnent sur la base de leurs LDG les agents qu'elles souhaitent proposer à la Promotion Interne, constituent les dossiers de Promotion Interne et les adressent au CDG.
- Le CDG réceptionne et vérifie les dossiers (*conditions statutaires, complétude du dossier*).
- Le Président du CDG éventuellement assisté des membres de son assemblée délibérante, établit les listes d'aptitude en s'appuyant sur les LDG.
- Le CDG publie les listes d'aptitude signées par le Président du CDG.
- Les collectivités procèdent aux nominations des agents inscrits sur liste d'aptitude.

**SI JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC LA DECISION DE MA COLLECTIVITE ?**



La collectivité doit communiquer à la demande de l'agent les raisons ayant motivé une décision prise en application des LDG (*sa non-inscription sur le tableau d'avancement par exemple*). Dans cette demande l'agent peut se faire assister d'un conseiller syndical.

---