



**SYMALIM**  
**SYNDICAT MIXTE POUR L'AMENAGEMENT**  
**ET LA GESTION DE L'ILE DE MIRIBEL JONAGE**

\*\*\*\*\*

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

**COMITE SYNDICAL**  
**SEANCE DU 30 septembre 2022**

**N° :** 2022-77  
**OBJET :** Mise en œuvre des lignes directrices de gestion – volet promotion et valorisation des parcours

\*\*\*\*\*

Date de la convocation : **Vendredi 23 septembre 2022**

Secrétaire de Séance : **M. VIEIRA**

\*\*\*\*\*

L'an deux mille vingt-deux, le trente du mois de septembre, les membres du Comité Syndical du SYMALIM (syndicat mixte pour l'aménagement et la gestion de l'île de Miribel-Jonage) se sont réunis. Cette réunion a eu lieu au Grand Parc Miribel Jonage (Salle Paris 2024).

<b>Nombre de délégué-e-s</b> : 30	<b>Présent-e-s</b> : 20	<b>en droits de vote</b> : 67
<b>Nombre de droits de vote</b> : 105	<b>Pouvoirs</b> : 6	<b>en droits de vote</b> : 26
	<b>Votant-e-s</b> : 26	<b>en droits de vote</b> : 93

<b>Liste des présent-e-s :</b>	<b>nombre de votes /délégué-e</b>
METROPOLE DE LYON	M. ATHANAZE 5
	M. BENZEGHIBA 5 + 5
	MME CREUZE 5 + 5,5
	<del>MME DEHAN 5</del>
	MME EL FALOUSSI 5
	<del>M. GOMEZ 5</del>
	<del>MME GROSPERRIN 5</del>
	M. QUINIOU 5 + 1,5
	M. RAY 5
	MME REVEYRAND 5
	<del>M. SELLES 5</del>
	M. VIEIRA 5 + 5
CONSEIL DEPARTEMENTAL AIN	M. GAITET 4
CCMP	M. LARIVE 1,5
	<del>MME TERRIER 1,5</del>
LYON	M. CHAPUIS 5,5 + 5
	<del>MME TOMIC 5,5</del>
VILLEURBANNE	M. BRISSARD 4

	M. VERMEULIN	
DÉCINES-CHARPIEU	<del>MME FAUTRA</del>	3
	M. ALLOIN (SUPPLEANT)	3
MEYZIEU	M. QUINIOU	3
VAULX-EN-VELIN	M. FISCHER	3
JONAGE	M. BARGE	2
MIRIBEL	M. LADOUCE	2
BEYNOST	M. MANCINI	1
JONS	<del>MME LE GREN</del>	1
NEYRON	M. BRIERE	1
NIÉVROZ	M. THIEBAUT	1
SAINT-MAURICE-DE-BEYNOST	<del>M. GOUBET</del>	1
THIL	MME POMMAZ	1

**Ont donné pouvoir:-**

Mme Tomic à Mme Creuze / Mme Groperrin à M.Vieira / M.Athanaze à M.Chapuis/ M.Gomez à M.Benzeghiba/  
M.Terrier à M.Quiniou/ M.Brissard à M.Vermeullin

\*\*\*\*\*

Madame la Présidente expose,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique impose à toutes les collectivités territoriales de définir les lignes directrices de gestion (LDG). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'objectif des lignes directrices de gestion est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels, corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale et soumises pour avis au comité technique.

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu'elle participe à l'évolution professionnelle et facilite l'accès à des responsabilités supérieures. L'avancement et la promotion font parties intégrantes d'une politique de gestion prévisionnelles des emplois et des compétences et constituent en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

Etant donné la suppression de la compétence des CAP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la sécurisation des avancements et promotions à compter de l'année 2021 impose l'adoption des LDG.

A ce titre, le Symalim souhaite délibérer dans un premier temps sur le volet promotion et valorisation des parcours professionnels afin de ne pas pénaliser les agents. Ces orientations seront valables pour une période de 6 ans, de 2022 à 2027.

Une deuxième délibération visant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sera présentée au vote en 2023.

Vu l'avis du Comité technique paritaire qui sera donné en séance du 26 septembre 2022,

Il est proposé de mettre en œuvre les lignes directrices de gestion - volet promotion et valorisation des parcours au sein du Symalim dans des modalités explicitées ci-dessous.

### **Article 1. L'avancement de grade**

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

Pour évaluer les avancements de grade, la collectivité s'appuie sur la procédure suivante :

- La direction des ressources humaines établit un tableau précisant d'une part les agents remplissant les conditions statutaires pour un avancement de grade et d'autre part, le nombre d'agents pouvant prétendre à un avancement de grade, en vertu des quotas d'avancement de grade votés.
- La direction, avec l'appui des chefs de service, établit un avis concernant l'avancement de grade de chaque agent au regard de sa qualité professionnelle. Il doit également définir un classement lorsqu'il donne un avis favorable à plusieurs agents du même grade.
- La direction des ressources humaines établit également un avis concernant l'avancement de grade et le classement des agents de l'ensemble de la structure,
- Une commission composée de la Présidente, de la Vice-présidente en charge des ressources humaines, du directeur général et la direction des ressources humaines se réunit afin de donner l'avis final sur les avancements de grade, sur la base des avis conjoints des responsables des directions et de la direction des ressources humaines.

Les avancements de grade sont analysés par la direction des ressources humaines sur la base de plusieurs critères :

- La qualité professionnelle est le critère prépondérant, en tenant en compte de toutes ses dimensions : l'efficacité et l'atteinte des objectifs, les compétences acquises, le savoir-être.
- L'investissement particulier de l'agent, à savoir sa capacité d'adaptation, sa prise d'initiative, son implication dans les projets ou dans certaines fonctions particulières ou bien dans la suppléance de ses collègues,
- L'engagement de l'agent dans son évolution professionnelle, à savoir son investissement dans les formations, la préparation de concours ou d'examen. A ce titre, les agents ayant réussi un examen professionnel sont prioritaires pour l'avancement de grade,
- L'ancienneté de l'agent dans le grade actuel,
- L'adéquation entre le grade d'avancement et les missions exercées,
- La collectivité arbitre les avancements de grade, en tenant compte d'un équilibre entre les services d'appartenance et les hommes et les femmes, pour les grades concernés.

Conformément à l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le Symalim a fixé, après avis du comité technique, le taux de promotion par avancement de grade à hauteur de 100 % pour l'ensemble des grades et l'ensemble des filières (délibération en date du 13 octobre 2011).

### **Article 2. La promotion interne**

La promotion interne est un recrutement ayant pour objet de permettre à un fonctionnaire territorial de changer de cadre d'emplois. Elle se distingue de l'avancement de grade qui se réalise dans le même cadre d'emploi.

Concernant la promotion interne, la collectivité dépend du centre de gestion du Rhône en tant que collectivité affiliée volontairement. C'est donc le Président du centre de gestion qui arrête les lignes de gestion en la matière.

Les lignes de gestion du CDG69 sont annexés au présent document et soumis pour avis.

Au niveau de la collectivité, les dossiers transmis au centre de gestion pour examen sont sélectionnés selon la même procédure que pour les avancements de grade.

Les critères de sélection sont les suivants :

- L'adéquation entre le cadre d'emploi et le poste occupé. Ainsi la collectivité transmet les dossiers de promotion des agents uniquement si elle est en capacité de les nommer sur leur poste,
- La qualité professionnelle de l'agent et sa capacité à exercer l'ensemble des missions du cadre d'emploi concerné, aussi bien sur son poste actuel que sur d'autres postes relevant du même cadre d'emplois.

### **Article 3. Nomination suite à un concours et accès à un poste de niveau supérieur**

Concernant la réussite aux concours, la collectivité nomme l'agent dans son nouveau cadre d'emploi à la seule condition qu'il ou elle occupe un poste relevant de ce cadre d'emplois.

Dans le cas contraire, la direction des ressources humaines mettra en place un plan d'accompagnement aidant l'agent à se positionner sur des postes en interne ou en externe relevant du cadre d'emplois concernés.

L'accès à un poste de niveau supérieur se fait sur la base des critères suivants :

- La qualité professionnelle de l'agent sur son poste actuel,
- Sa capacité à prendre des initiatives, à s'investir au-delà de ses missions actuelles et son potentiel pour encadrer le cas échéant.

Vu l'exposé de la Présidente,  
Et après en avoir délibéré à l'unanimité,  
Le Comité Syndical :

- **ADOpte** les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours pour une période de 6 ans, de 2022 à 2027 et de les amender si besoin en cours de période d'exécution.

Ainsi fait et délibéré, le jour, mois et an que dessus

Ont signé au registre des délibérations tous les membres présents.

La Présidente  
Catherine CREUZE

