

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

DE NOUVEAUX OUTILS POUR LA GESTION DES RESSOURCES  
HUMAINES

Mardi 09 & Jeudi 11 février 2021

09h30



# ORDRE DU JOUR

- La mise en œuvre des lignes directrices de gestion
- FAQ portant sur les lignes directrices de gestion

# CADRE JURIDIQUE

- **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :
  - *Nouvel article 33-5 introduisant la notion de LDG à construire au sein de chaque collectivité et établissement public ;*
  - *Mise à jour de la procédure de promotion interne.*
- **Loi n°2019-628 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique ;
- **Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP :
  - *En application de la loi de transformation de la FP, qui définit le contenu et la procédure d'élaboration des LDG et celle de la promotion interne ;*
  - *Supprime des cas de saisine de la CAP tels que : l'avancement, la mobilité.*

# DEFINITION

Les lignes directrices de gestion peuvent se définir comme :

Un **outil de gestion interne** pris par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, qui rend explicites, transparents, et applicables à tous les agents d'une même collectivité **des critères objectifs** afin de permettre leur promotion (avancement de grade, concours, promotion interne) ou de valoriser leur parcours (mobilité interne, formation, ...).

# OBJECTIFS

- Renouveler l'organisation du dialogue social en ayant une **approche collective** ;
- Harmoniser et simplifier les pratiques RH en créant un **cadre de référence** ;
- **Favoriser la transparence et l'équité** par la communication aux agents des orientations en matière de RH ;
- **Renforcer l'égalité professionnelle.**

# LE CONTENU DES LDG

## DEUX AXES PRINCIPAUX

### 1. Déterminer une stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- **Orientations en matière de RH** : suivi des effectifs, des métiers et des compétences ;
- **Mobilité** : encouragement des mobilités, modalités des demandes individuelles : internes, sur le territoire ;
- **Recrutement** : recours aux contractuels, procédures de recrutement, politique en matière d'accueil du professionnel en situation de handicap ;
- **Formation** : développement des nouvelles compétences, anticipation des départs ;
- **Egalité femmes/hommes** : en tenir compte dans le cadre de la promotion interne, du recrutement, ...

### 2. Définir des orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours (avancement, concours, promotion interne) au travers de critères tels que

- Valeur professionnelle ;
- Acquis de l'expérience et diversité des parcours ;
- Formations acquises et diplômes.

# ELABORATION

- Les LDG sont établies pour une durée **de 6 ans maximum**, révisables à tout moment, après consultation du comité technique ;
- Entrée en vigueur : **1<sup>er</sup> janvier 2021**. => Toutes les décisions individuelles devront faire référence aux LDG signées par l'autorité territoriale compétente.

# ELABORATION

## STRATEGIE RH

- Consultation des comités techniques locaux pour les collectivités affiliées employant 50 agents et plus ;
- Finalisation du document fixant les LDG par l'autorité territoriale ;
- **Publication des LDG** : communication auprès des agents ;
- **Bilan annuel des LDG** présenté au comité technique.

## PROMOTION INTERNE

- Elaboration du projet de LDG par le président du CDG après avis du comité technique ;
- Consultation des comités techniques locaux pour les collectivités affiliées employant 50 agents et plus ;
- Les collectivités et établissements publics disposent **d'un délai de 2 mois** pour transmettre au Président du CDG les avis de leurs propres CT, faute de quoi ceux-ci seront réputés avoir été consultés ;
- **Le président arrête les LDG** ;
- **Publication des LDG** : communication auprès des agents ;
- Le CDG instruit les dossiers des agents (selon la procédure habituelle) au titre de la promotion interne ;
- **Etablissement par le président du CDG de la liste d'aptitude** au titre de la promotion interne. Le président du CDG a la possibilité de **se faire assister d'un collège des représentants des employeurs** (membres du CA représentant les collectivités et établissements publics affiliés) ;
- **Bilan annuel des LDG** présenté au comité technique.



# ELABORATION STRATÉGIE PLURIANNUELLE RH

- Le modèle proposé se compose des thématiques suivantes :

- les effectifs ;
- l'absentéisme ;
- la formation ;
- le temps de travail ;
- les conditions de travail ;
- l'égalité professionnelle.

L'objectif étant de :

- Réaliser un **état des lieux de la politique RH existante** au sein de la collectivité ou de l'établissement public (en se référant au bilan social) ;
- Etablir un **comparatif et une analyse** sur les années précédentes ;
- Définir les **axes stratégiques adaptés** aux enjeux de la collectivité ou de l'établissement public sur les 6 prochaines années tels que :
  - Opérer une projection à court terme et à moyen terme des besoins futurs en emplois, effectifs et compétences ;
  - Analyser les écarts entre les ressources projetées et les besoins futurs de l'organisation.

# ELABORATION

## L'AVANCEMENT DE GRADE

- La loi du 10 août 2019 prévoit que les CAP ne sont plus compétentes pour connaître des décisions individuelles à l'avancement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (article 10 de la loi n°2019-826). Ainsi, il appartient à chaque collectivité de **définir ses orientations et critères généraux en matière d'avancement de grade** ;
- L'autorité territoriale devra, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, **respecter les lignes directrices de gestion pour l'inscription au tableau d'avancement**.
- La collectivité ou l'établissement public doit **tenir compte des critères fixés par le décret**, à savoir la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle qui s'apprécient notamment à travers :
  - la diversité des parcours et des fonctions exercées ;
  - les formations suivies.
- Il est indispensable de **faire figurer les ratios des avancements de grade** dans le document synthétisant les LDG au titre de l'avancement de grade.

# UN ACCOMPAGNEMENT MODULABLE SELON LES EFFECTIFS DE VOTRE COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT

COLLECTIVITES DE MOINS DE 11 AGENTS

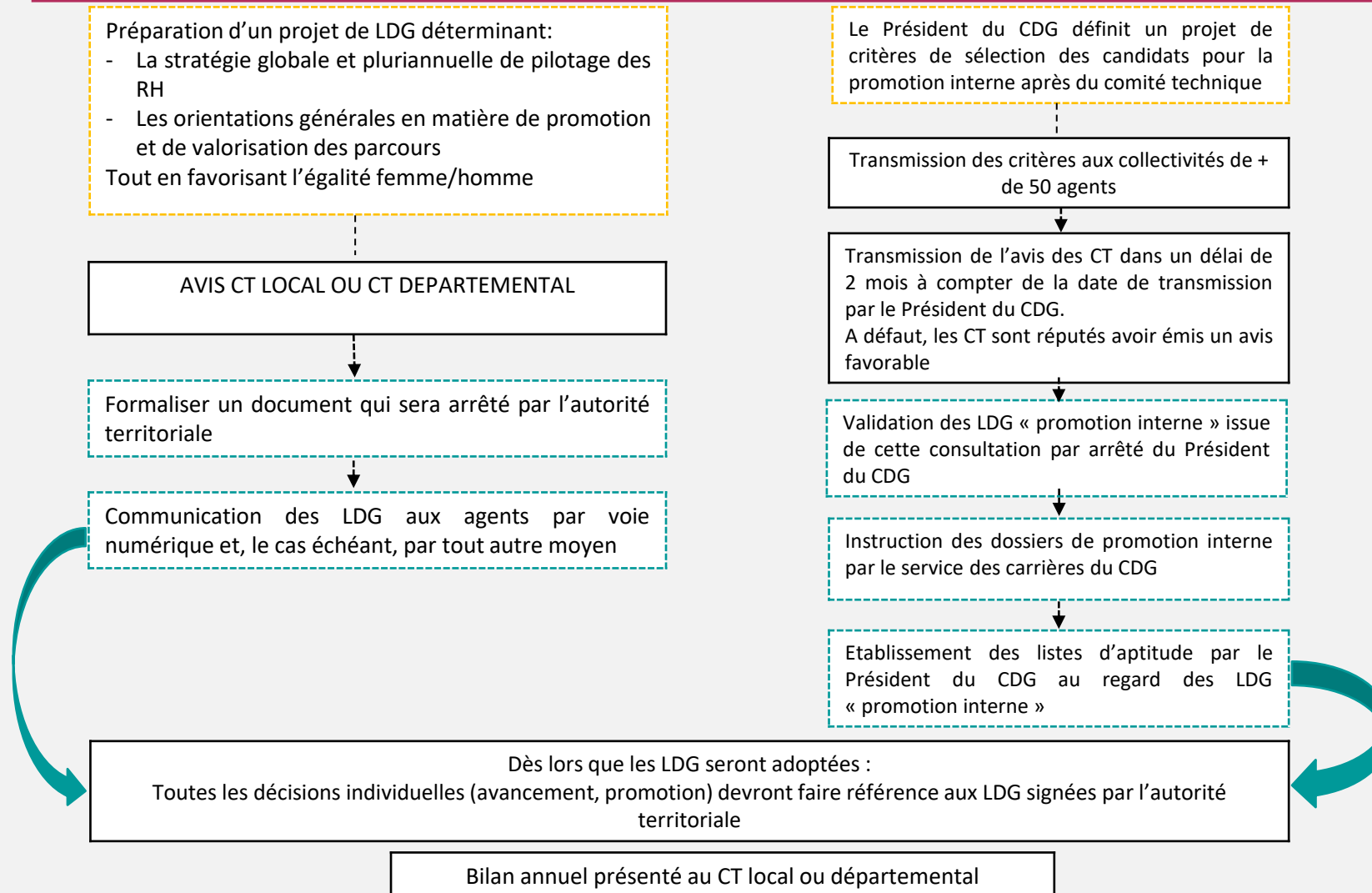


REUNION DE TRAVAIL LE 16 FEVRIER PROCHAIN REGROUPANT  
REPRESENTANTS DES ELUS ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL  
POUR DEFINIR LE CONTENU DES LDG AU TITRE DE LA  
STRATEGIE DES RESSOURCES HUMAINES.  
OBJECTIF : PROPOSER LES LDG AUX COLLECTIVITES DE MOINS  
DE 11 AGENTS.

# PORTEE JURIDIQUE

- Un agent peut **invoquer les LDG** de sa collectivité en cas de recours devant le Tribunal administratif contre une décision individuelle défavorable ;
- Il peut **faire appel à un représentant syndical** (siégeant au CT) pour l'assister en cas de recours contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne ;
- Pour autant, l'autorité territoriale **garde son pouvoir d'appréciation** au vu « *des situations individuelles, des circonstances ou motif d'intérêt général* ».

# SYNTHESE



VOUS REMERCIANT DE VOTRE  
PARTICIPATION ET DE VOTRE  
ÉCOUTE