

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

DE NOUVEAUX OUTILS POUR LA GESTION DES RESSOURCES  
HUMAINES

Lundi 08 Février 2021

9h30 & 14h30



# ORDRE DU JOUR

- La mise en œuvre des lignes directrices de gestion
- Outil d'aide à l'élaboration 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

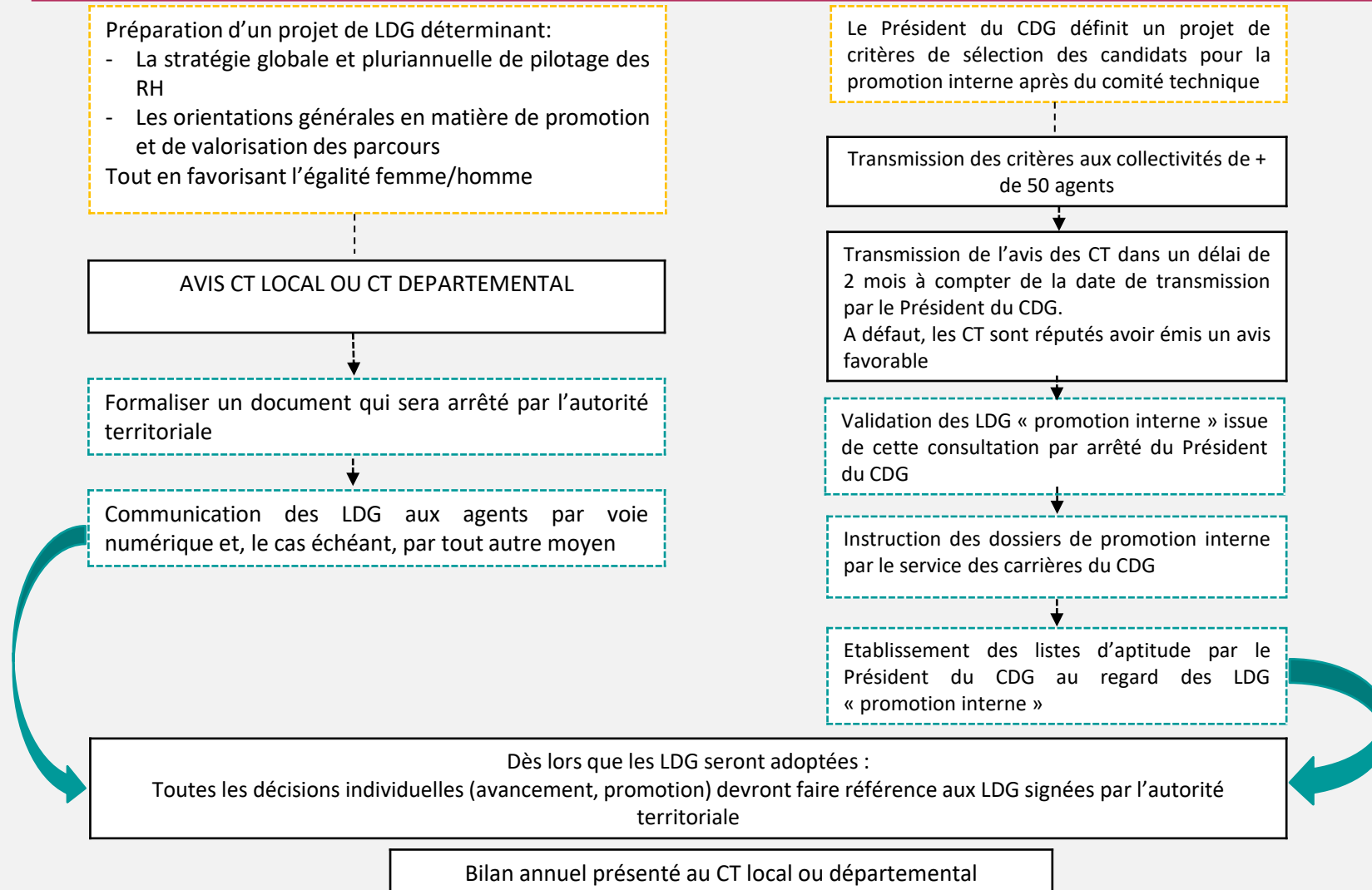
## L'AVANCEMENT DE GRADE

- 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.

# 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



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

COLLECTIVITES DE 11 A 50 AGENTS



PROPOSITION DE TRAME PERMETTANT LA DEFINITION D'UNE  
STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES  
HUMAINES : DOCUMENT REPRENANT LES PRINCIPAUX  
INDICATEURS DU BILAN SOCIAL 2019.

# PRÉREQUIS

- ✓ Avoir EXCEL – pas OpenOffice
- ✓ Avoir fait son Bilan Social : validé par le CDG

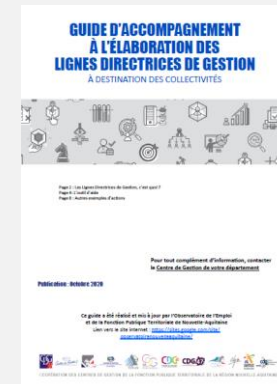
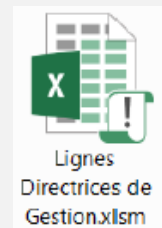


## 2 ÉTAPES

- ✓ Nous faire une **demande** pour recevoir votre fichier à :

[emploi-concours@cdg46.fr](mailto:emploi-concours@cdg46.fr)

- ✓ **Compléter** votre fichier



## FICHER PRÉ-ALIMENTÉ

- Données saisies dans votre Bilan Social
- Données « Repères » issues des collectivités de même type et même strate

 Outil de démonstration



VOUS REMERCIANT DE VOTRE  
PARTICIPATION ET DE VOTRE  
ÉCOUTE