

Les lignes directrices de gestion



Plan

- Définition des lignes directrices de gestion
- Construction des lignes directrices de gestion
 - Les lignes directrices de gestion relatives à la **promotion interne**
 - Les lignes directrices de gestion relatives à la **promotion et la valorisation des parcours** professionnels et la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH
 - La promotion et la valorisation des parcours professionnels
 - La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Atelier & présentation de l'outil d'aide à l'élaboration des LDG

Références juridiques

- **Loi n° 2019-828** du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 30 ;
- **Loi n° 84-53** du 26 janvier 1984, articles 30 et 33-5 ;
- **Décret n° 2019-1265** du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

La définition des lignes directrices de gestion



Doivent permettre de :

- fixer des orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels** ;
- déterminer la **stratégie pluriannuelle** de pilotage des RH (GPEC) ;
- En matière de recrutement, favoriser :
 - l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers ;
 - la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Définition des lignes directrices de gestion

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 → l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des **lignes directrices de gestion** (LDG).
- Définies par l'autorité territoriale et prises pour une durée de 6 ans maximum.
- S'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises **à compter du 1^{er} janvier 2021**
- Constituent **le document de référence** :
 - pour la gestion RH des collectivités ;
 - pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des RH.
 - Politiques de recrutement, des remplacements, du recours aux contractuels, de la mobilité interne...

Définition des lignes directrices de gestion

- Possibilité de révision en tout ou partie pendant les 6 années, selon la même procédure que celle applicables aux lignes directrices de gestion initiales.
- Rendues accessibles aux agents par voie numérique ou le cas échéant par tout autre moyen :
 - Communication par courrier, intranet, site internet; par des rencontres, réunions du personnel
 - Mise à disposition lors des entretiens professionnels annuels
 - Affichage

- Les LDG ont un double objectif :
 - Pour les **autorités territoriales** : définir le cadre à l'intérieur duquel elles prendront leurs décisions. Une feuille de route stratégique / un schéma directeur des RH
 - Pour les **agents** : Apporter une visibilité aux agents sur les orientations et les priorités de chaque employeur ainsi que sur les perspectives de carrière

Une approche différente des LDG selon les structures

- La taille de la collectivité
- Les effectifs
- La stratégie en matière de RH
- Les missions exercées et les compétences
- Les enjeux de territoire

- Les LDG vont permettre d'avoir une vision globale de la politique RH de la collectivité
- Formalisation de cette politique RH et des critères dans les LDG, assez précis et larges pour garder des marges de manœuvre.
- Projet politique → Projet RH → Travail des données

La construction des lignes directrices de gestion



Accompagnement du Centre de Gestion dans la rédaction des lignes directrices de gestion :

- Rédaction d'un outil visant à rédiger les lignes directrices de gestion de chaque collectivité ;
- Mise en ligne d'un espace de ressources dédié ;
- Mise à disposition
 - d'un formulaire de saisine du Comité Technique ;
 - d'un guide d'accompagnement des collectivités à l'élaboration des LDG.

A. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne



Les LDG relatives à la promotion interne

- A compter du **1^{er} janvier 2021** → les CAP ne sont plus compétentes en matière d'avancement et de promotion interne.
- Les listes d'aptitude départementales restent établies par le Président du Centre de gestion.

Les LDG relatives à la promotion interne

- Déroulement des travaux d'élaboration des LDG relatives à la promotion interne par le CDG

Étapes	Dates
Consultation des membres des CAP et CT	Été 2020
Présentation des critères en Comité Technique	10 septembre 2020
Présentation des critères en CT local (pour les collectivités > 50 agents) dans les 2 mois suivants le CT départemental	Octobre - novembre 2020
Arrêt des critères de LDG par le Président du CDG	Décembre 2020
Publication des critères retenus	Décembre 2020

B. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels et la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH



a. La promotion et la valorisation des parcours professionnels

- Les LDG relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels :
 - Devront déterminer les orientations et les critères généraux à prendre en compte dans le cadre de la promotion et la valorisation des parcours professionnels ;
 - Porteront sur les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents
 - Au vu notamment des critères suivants : diversité des fonctions exercées, diversité des parcours, formations suivies, conditions particulières d'exercice.
- Entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2021** → présentation pour avis au CT avant le 31 décembre 2020, dans la perspective de la campagne d'avancement de l'année 2021.

a. La promotion et la valorisation des parcours professionnels

- Prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents y compris :
 - Dans le cadre d'une activité syndicale
 - À l'extérieur de l'administration d'origine
 - Dans le secteur privé
 - Dans une organisation européenne ou internationale
- **L'égalité professionnelle** dans le déroulement de la carrière (prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les procédures de promotion, par cadres d'emplois et grades)

b. Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH (GPEC) :
 - Définissent les enjeux et les objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des RH « compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences »
 - Un document de référence en matière de RH qui formalisera la politique RH de la collectivité en tenant compte des effectifs, des métiers et des compétences.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

→ Recensement de tous les outils et critères dont dispose déjà la collectivité en matière de gestion des RH, afin d'en tenir compte dans la réflexion : **utilisation du bilan social** (*synthèse à la demande des collectivités de – de 20 agents*) et du RSU

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- Document de référence en matière de RH de chaque collectivité
- Pas d'imposition de contenu strict
- Faculté d'adaptation et de détermination du contenu à chaque collectivité

Le bilan social

- Une obligation réglementaire :
 - Chaque autorité territoriale doit présenter au moins tous les deux ans au comité technique placé auprès d'elle, un rapport sur l'état de la collectivité.
- La réalisation du bilan social facilitera la synthèse des données et la rédaction des LDG

Un **bilan** de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport Social Unique (RSU)



c. Accompagnement par le Centre de Gestion

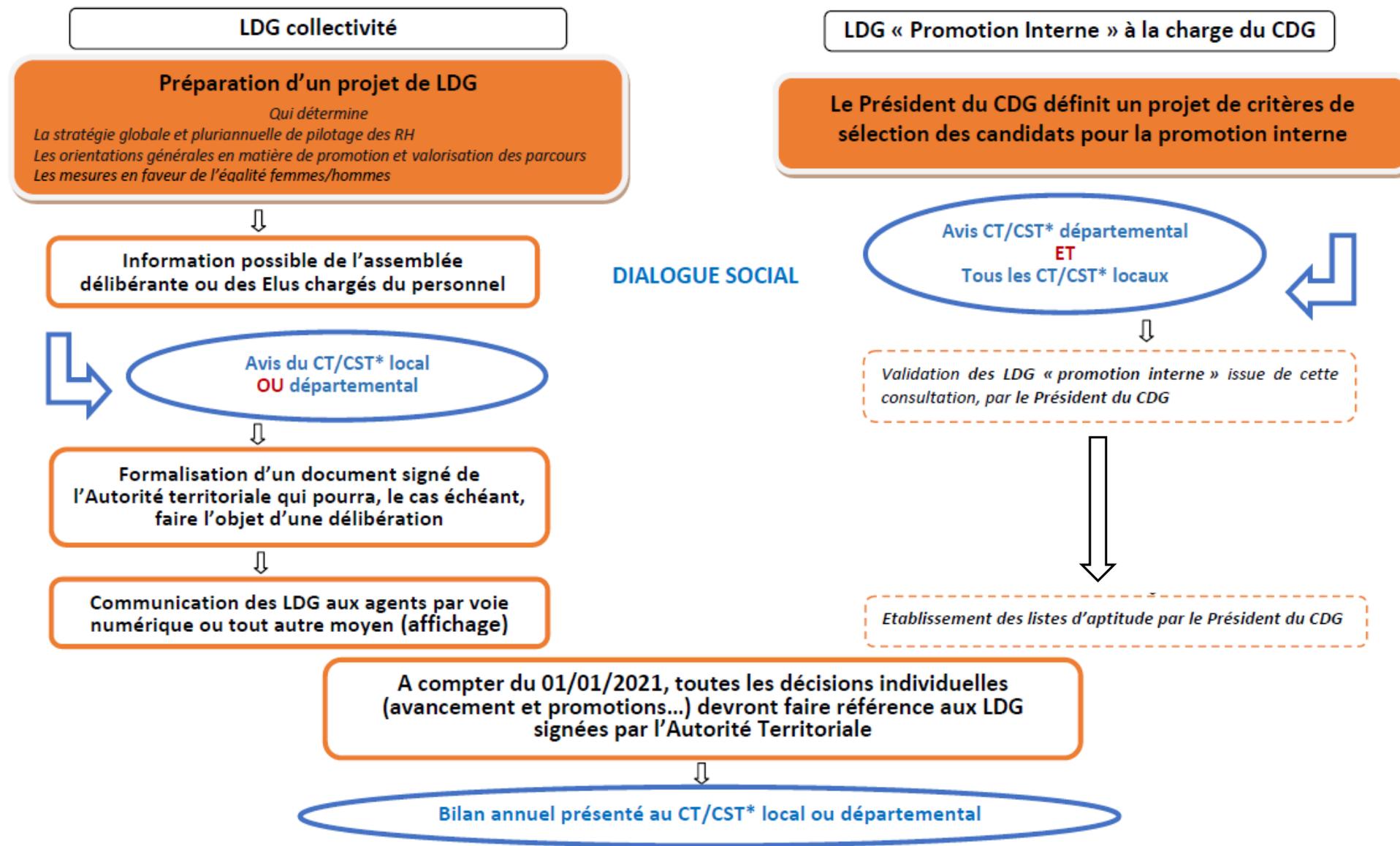
- Déroulement des travaux d'élaboration des LDG relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels et à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH :
 - Septembre & octobre 2020 : Ateliers → Compléter un outil coconstruit avec le CDG qui reprendra chaque LDG et adaptable par chaque collectivité.
 - Décembre 2020 : Présentation des conclusions des ateliers aux membres des instances paritaires et aux collectivités ; mise en ligne des travaux et outils sur le site du CDG

Échéances pour les collectivités

Pour les LDG relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels :

- Avant le 31 décembre 2020 : Formalisation d'un document signé par chaque autorité territoriale arrêtant les LDG
- Décembre 2020 – janvier 2021 : Communication aux agents par l'autorité territoriale des critères retenus
- Fin 2021 - début 2022 : Bilan annuel présenté au comité technique (CT local pour les collectivités de + 50 agents)

Schéma de la procédure adoption des LDG



*CST : Comité Social Territorial après élections professionnelles de 2022

- Les LDG devront définir toutes les politiques RH de la collectivité :
- Politique indemnitaire, d'évaluation, de mobilité, de formation, de temps de travail, de santé et sécurité au travail...

Seconde partie :

Atelier avec l'outil d'aide à l'élaboration des LDG



support.ldg@cdg17.fr
