

RÉGLEMENTATION

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

CDG 64

- **Références juridiques**
- **Les LDG, pourquoi ?**
- **Les LDG, c'est quoi ?**
- **À qui s'adressent les LDG ?**
- **Les LDG, comment les élaborer ?**
- **Quelle est la portée juridique des LDG ?**

- **Loi n° 2019-828 du 06/08/2019** de Transformation de la Fonction Publique
- **Loi n°84-53 du 26/01/1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - articles 30 et 33-5
- **Décret n°2019-1265 du 29/11/2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires – articles 13 à 20 pour la Fonction Publique Territoriale

- **Renouveler le dialogue social** en passant d'une **approche individuelle à une approche collective**
- Développer les **leviers managériaux** pour une action publique plus **réactive et plus efficace**
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité** du cadre de gestion des agents publics
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles** des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- **Renforcer l'égalité professionnelle** dans la fonction publique

↳ Le "projet d'administration RH" de la collectivité :

- le **document de référence pour la GRH** de la collectivité ou de l'établissement public (**formalisation de la politique RH** de la collectivité)
- un **nouvel instrument juridique de GRH**

↳ Les LDG portent sur :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines = **l'emploi**
- La promotion et valorisation des parcours = **la carrière**

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- ↳ Elle définit les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité en tenant compte :
- des politiques publiques mises en œuvre
 - de la situation des effectifs, des métiers et des compétences

→ GPEEC

→ Obligation de formaliser la politique RH

→ Nécessité de réaliser un état des lieux des RH : évolution de l'environnement juridique, évolution des compétences de la collectivité, projection des départs en retraite, évolution des demandes des usagers, attractivité de la collectivité...

→ Prise en compte des données du Rapport Social Unique (BS actuellement)

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

↳ EXEMPLE DE STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

Enjeux pour la collectivité :

- 1- Développer l'attractivité de la collectivité
- 2-...

Stratégies/Orientations

RH :

- **Formation** : développer et encourager la formation continue
- Recrutements/mobilité → encourager les mobilités internes
- **Rémunérations** : mettre en place le RIFSEEP

Actions

Mobilité interne :

- Informer les agents sur les postes vacants de la collectivité
- Généraliser des entretiens de carrière

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

↳ Les LDG fixent :

1

Les **orientations** et les **critères généraux** à prendre en compte pour :

⇒ **promotions au choix** dans les **grades** et **cadres d'emplois**

2 **les mesures**

⇒ **l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès** à des **responsabilités supérieures** (nominations par concours, mutations internes, formations...)

Orientations et critères généraux :

- ✓ **valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle :**
 - diversité des **parcours professionnels** et des **fonctions** exercées
 - **formations** suivies
 - **conditions particulières d'exercice**, capacité d'adaptation et, le cas échéant, l'aptitude à l'**encadrement d'équipe**

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

① EXEMPLE DE CRITÈRES POUR DÉPARTAGER DES AGENTS ÉLIGIBLES À UN AVANCEMENT DE GRADE

- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation à un concours ou un examen professionnel
- Privilégier l'ancienneté dans le grade
- Présentation d'un concours ou d'un examen professionnel
- Mise en adéquation grade/fonctions

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

① EXEMPLE DE CRITÈRES POUR DÉPOSER UN DOSSIER DE PROMOTION INTERNE AU CDG (COLL. AFFILIÉES AU CDG)

RAPPEL → COLL. AFFILIÉES AU CDG : pas d'établissement de liste d'aptitude de PI → **PRÉSIDENT DU CDG**

MAIS POSSIBILITÉ DE DÉFINIR DANS LA COLLECTIVITÉ DES CRITÈRES DE DÉPÔT D'UN DOSSIER DE PI AUPRÈS DU CDG (notamment si l'effectif des candidats est important)

- Recherche adéquation grade/fonctions
- Manière de servir (investissement/motivation)
- Obtention d'un examen professionnel
- ...

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

② EXEMPLE DE CRITÈRES POUR DÉPARTAGER DES AGENTS CANDIDATS À UN POSTE À RESPONSABILITÉ

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents
- Acquis de l'expérience : mobilités, responsabilités syndicales, associatives...
- Capacité d'autonomie et d'initiatives...

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

↳ Les LDG visent également :

- ✓ **Assurer l'égalité F/H** dans les **procédures de promotion** (part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés)
- ✓ **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, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

LES LDG, C'EST QUOI ?

→ La promotion et la valorisation des parcours

↳ ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (promotion, recrutement...)

- CL de + de 20 000 hab. → **Plan d'actions** en faveur de l'égalité professionnelle au 31/12/2020
- Toutes les CL : assurer l'égalité professionnelle : promotions/avancements, recrutements, rémunérations...

1- Faire un **état de lieux** de la situation de la collectivité (Bilan social)

2- Exemples de **mesures** : encourager la mixité dans les équipes, désigner un élu et un agent référent en charge de l'égalité...

À QUI S'ADRESSENT LES LDG ?

- **À l'ensemble des agents** de la collectivité ou de l'établissement, **responsables et organisations syndicales = objectif de transparence**
- **Source d'informations pour tous les agents** : connaître les modalités de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle...
- Communication aux agents par **voie numérique** et, le cas échéant **par tout autre moyen (affichage...)**

Les LDG → pas nécessairement communes à tous les agents :
Possibilités d'orientations propres à certains services,
cadres d'emplois, catégories
(article 14 du décret 29/11/2019)

① LDG → STRATÉGIE PLURIANNUELLE + PROMOTION/VALORISATION DES PARCOURS (sauf PI – COLL AFFILIÉES au CDG)

- 1- **Projet de LDG** par l'autorité territoriale (à partir du RSU annuel)
- 2- **Consultation du CT** (CST à partir de 2023)
- 3- **Décision de l'AT** fixant les LDG = **arrêté (délibération non obligatoire)**
- 4- **Publication** des LDG par **voie numérique** (intranet...) + par tout autre moyen (affichage...)

STRATÉGIE PLURIANNUELLE RH

5- **Décision de recrutement**, mobilité, formations...

PROMOTION/ VALORISATION DES PARCOURS

5- **Décision d'avancement de grade** = pas d'avis de la CAP

② LDG → PROMOTION INTERNE (COLL AFFILIÉES au CDG)

- 1- Le **Président du CDG** élabore un **projet**
- 2- Consultation du **CT Intercommunal** (avis)
- 3- Consultation des **comités techniques locaux** (coll. affiliées employant plus de 50 agents) avec un retour au CDG dans un délai de **2 mois** → **si absence de retour au CDG = CT consultés et avis réputés favorables**
- 4- Le **Président du CDG** arrête les LDG – PI
- 5- **Publication des LDG** par **voie numérique** (internet...) + par tout autre moyen (affichage...)
- 6 – Recueil par le **CDG** des **propositions de dossiers PI** transmis par les CL
- 7- **Établissement** par le **Président du CDG** des **listes d'aptitude - PI** (assisté le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs) = **pas d'avis de la CAP**
- 8- **Nominations** par les **employeurs** des **agents inscrits** sur les **listes d'aptitude de PI**

LDG de PROMOTION INTERNE (COLL. AFFILIÉES au CDG)

28 OCTOBRE 2020
Élections au CDG

NOVEMBRE 2020
Installation du nouveau CA du CDG

TRAVAUX À ENGAGER AVEC LE PRÉSIDENT

**COMMUNICATION DU CALENDRIER PRÉVISIONNEL- LDG PI
AUX COLLECTIVITÉS LE MOMENT VENU**

↘ Pour quelle durée ?

- LDG établies de **manière pluriannuelle : 6 ans maximum**
- Possibilité de **les réviser** en cours de période, en tout ou partie (même procédure)
- **Évaluation de la mise en œuvre des LDG = bilan annuel au comité technique (CST à partir de 2023)** : décisions individuelles prononcées

↘ Date d'entrée en vigueur ?

- à compter du **lendemain** de la **publication du décret (2 décembre 2019)** pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- à compter du **1^{er} janvier 2021** pour les **décisions individuelles** relatives à **l'avancement** et à **la promotion**

QUELLE EST LA PORTÉE JURIDIQUE DES LDG ?

- **Possibilité : recours administratif d'un agent contre une décision défavorable**
- **Possibilité : faire appel à un représentant syndical, désigné par l'OS de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice d'un recours administratif contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne**

IMPORTANT

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours "*sans préjudice de son pouvoir d'appréciation*" en fonction des décisions individuelles, des circonstances ou d'un motif général