

# PROCESSUS D'ÉLABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### Collectivités employant moins de 50 agents



### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- 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
- Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des Commissions Administratives Paritaires



#### L'ÉLABORATION DES LDG PAR LES COLLECTIVITÉS

LOI 6 AOÛT 2019 Obligation
pour toutes les
collectivités
d'élaborer des LDG

Feuille de route RH (6 ans au maximum)

#### **VOLET 1**

Politiques et actions RH

à conduire (recrutements, formation, rémunérations...)

#### **VOLET 2**

Orientations et critères
en matière de déroulement de
carrière à fixer
(avancement de grade..)

Communication aux agents

#### L'ÉLABORATION DES LDG PAR LES COLLECTIVITÉS

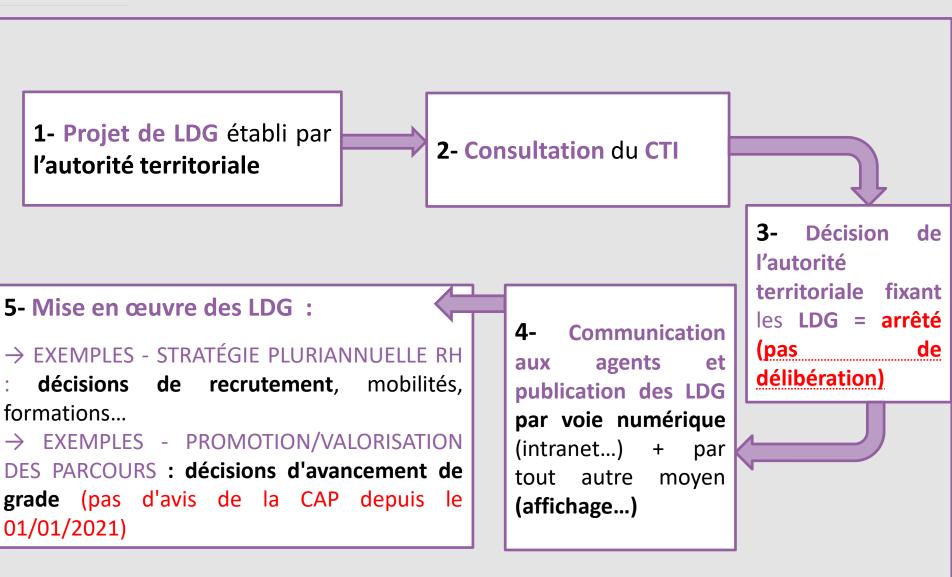


#### LDG sont définies :

- par l'autorité territoriale après avis du Comité technique
- pour une durée de 6 ans <u>maximum</u> (possibilité de les réviser en cours de période, en tout ou partie)
- de manière conjointe ou séparée (politiques et actions RH <u>et/ou</u> orientations et critères en matière de déroulement de carrière)
- Évaluation de la mise en œuvre des LDG = bilan annuel en matière de promotion et de valorisation des parcours au comité technique (sur la base des décisions individuelles prononcées au titre des LDG)



#### L'ÉLABORATION DES LDG PAR LES COLLECTIVITÉS



#### LES 2 MODÈLES DE LDG PROPOSÉS PAR LE CDG



## UN MODÈLE COMPLET = 2 VOLETS

- Les politiques RH à conduire : formations, rémunérations, prévention des risques professionnels, égalité professionnelle...
- Le déroulement de carrière : critères à fixer en matière d'avancement grade...

Par exemple, pour les collectivités à plus fort effectif

# UN MODÈLE SIMPLIFIÉ = 1 VOLET

Le déroulement de carrière : critères à fixer en matière d'avancement grade...

Par exemple, pour les collectivités à plus <u>faible effectif</u>