

information

N°2020-11

CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-MARNE

9 rue de la Maladière - CS 90159 - 52005 CHAUMONT cedex

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Références

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019)

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Concrètement, de quoi s'agit-il ?

Les lignes directrices de gestion (LDG) visent à :

1° déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences).

2° fixer des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP (Commissions administratives paritaires) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

3° 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 ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

L'avis préalable du Comité Technique est **obligatoire** pour la mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans chaque collectivité.

Aucune délibération n'est nécessaire – C'est un document établi et signé par l'autorité territoriale.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les avancements de grade seront possibles après que les lignes directrices de gestion aient été arrêtées par l'autorité territoriale (pas d'effet rétroactif possible).

A qui s'adressent les lignes directrices de gestion ?

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité.

Elles constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle...

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus 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

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant la Commission Administrative Paritaire ou devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués (appréciation sur la valeur professionnelle et les acquis de l'agent).

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 situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

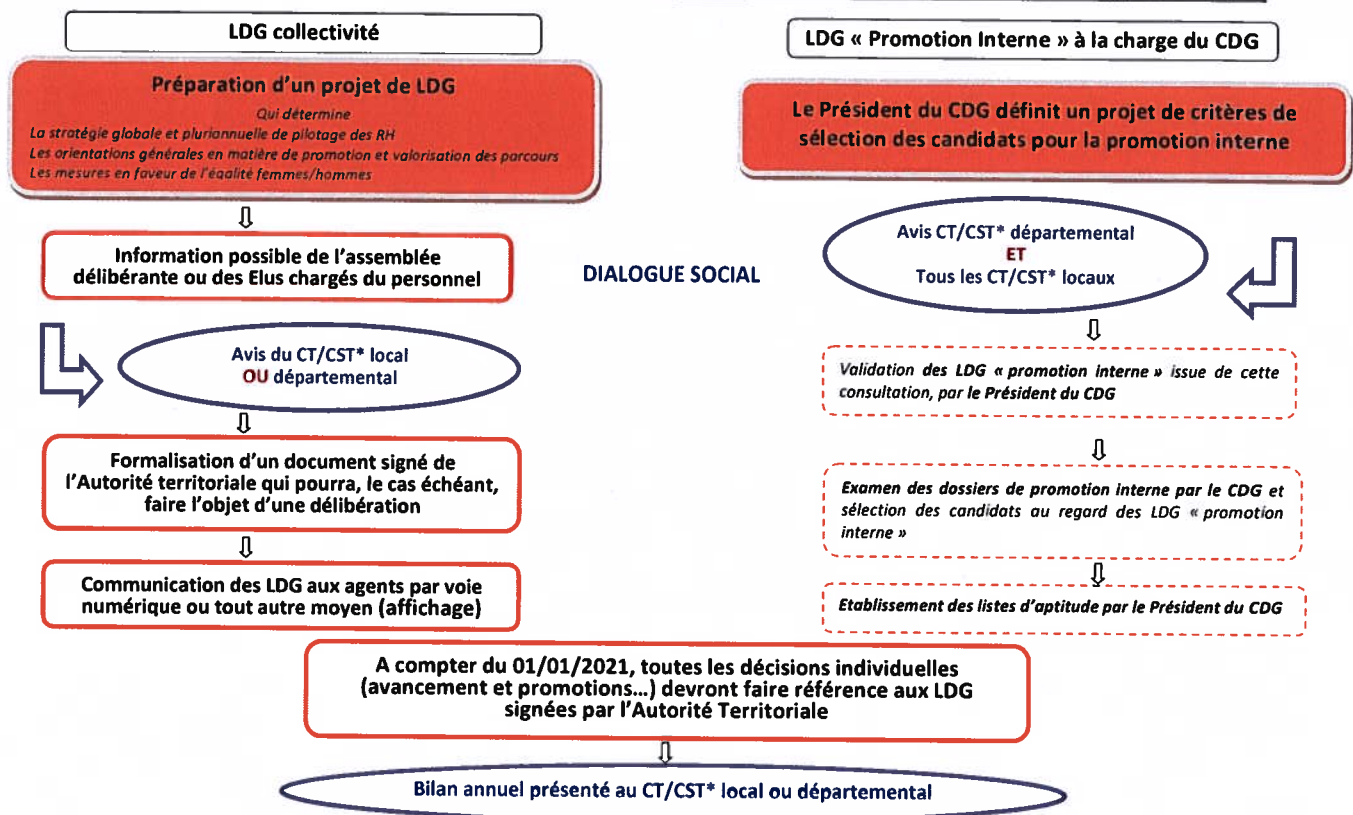
En conséquence, les LDG sont le document sur lequel les collectivités devront s'appuyer pour justifier la décision défavorable envers un agent.

Date d'effet et durée des LDG :

Les LDG établies s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du 1^{er} janvier 2021. Ces LDG sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du Comité Technique.

Procédure d'adoption des LDG :

Schéma de la procédure adoption des LDG



*CST : Comité Social Territorial après élections professionnelles de 2022

ATTENTION

L'avis préalable du Comité Technique est obligatoire pour la mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans chaque collectivité.
(calendrier prévisionnel 2021 accessible sur le site www.cdg52.fr rubrique Instances consultatives)

Aucune délibération n'est nécessaire.
C'est un document établi et signé par l'autorité territoriale.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les avancements de grade seront possibles après que les lignes directrices de gestion aient été arrêtées par l'autorité territoriale (pas d'effet rétroactif possible).

La méthode de travail pour élaborer les Lignes Directrices de Gestion présentée ci-après peut être allégée en fonction des effectifs de la collectivité.

Pour chacun des points détaillés ci-dessous, le CDG peut proposer des fiches techniques plus approfondies pour accompagner la collectivité à la définition de ses lignes directrices de gestion.

PROPOSITION DE TRAME DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

I- Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- ☞ *Identifier les personnes ressources (élu référent, pilotage technique...)*

Ont été associés à la démarche :

- ☞ *Préciser les modes d'association des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social*
- ☞ *Groupe de travail mis en place (par exemple) :*

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services

- *Décliner le calendrier et les étapes de travail*

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité existants sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs (à jour)
- Organigramme
- Bilan social
- Délibération relative au Régime Indemnitaires du.....
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du.....
- Délibération relative au temps de travail du
- Critères internes : d'évaluation professionnelle, d'avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne...
- Plan et règlement de formation
- Délibération instaurant une protection sociale complémentaire du
- Délibération définissant le régime d'astreinte du
-

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

Reprendre la fiche synthèse du bilan social - ou construire vos propres outils et indicateurs :

- **Les effectifs de la collectivité au** *(préciser une date) :* *(Nbr d'agents)*

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre			
En ETP			

Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante

- **Répartition par filière et par statut :**

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Animation				
Police				
Total				

Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante

- **Répartition par catégorie :**

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		

2) Les métiers et compétences de la collectivité

- *Lister autant que possible les métiers et compétences :*

Exemple par service

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Secrétaire de mairie	Pilotage de projet Management de l'équipe Gestion financière et comptable
	Agent d'accueil du public	Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme...) Maîtrise outil bureautique
	Responsable des affaires juridiques	Maîtrise des règles de la commande publique Gestion des contentieux Conseil aux élus ...
Technique	Agent polyvalent	Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts...)
Sports	Responsable d'un équipement sportif	Maîtrise de la réglementation Organiser le travail d'une équipe Répartir et planifier les activités ...
Animation	Animateur Enfance Jeunesse	Elaborer un projet pédagogique Encadrer les activités de loisirs ...

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	...
2019					
2018					
.....					
Total					

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroit d'activité)	Apprentis	...
2019					
2018					
.....					
Total					

	2021	2022	2023	...
Projection des départs en retraite des agents				
Projection autres départs annoncés				

!!! Ces tableaux sont proposés à titre indicatif, chaque collectivité est libre d'insérer les outils de suivi dont elle dispose

C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de.....

Projet politique ayant un impact sur le personnel

A titre d'exemple :

1/ évolution des services rendus à la population

Nouveau service souhaité par les élus (agence postale, médiathèque, ALSH, portage de repas...) impactant le travail des équipes.

2/ évolution des organisations

Evolution de mode de gestion (passage de délégation de service public en régie), prise / transfert de compétences, mutualisation, fusion, projet commune nouvelle...

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- 1.
- 2.
- 3.
-

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	
Recrutement et mobilité	
Rémunération	
Formation	
<i>... Autre objectif au choix de la collectivité</i>	

Valorisation des parcours professionnels

- ♦ Avancement de grade (en lien avec la délibération des ratios d'avancement de grade existante ou à actualiser)
A compter du 1^{er} janvier 2021, les avancements de grade seront possibles après que les lignes directrices de gestion aient été arrêtées par l'autorité territoriale (pas d'effet rétroactif possible)

Soit La collectivité décide de ne pas établir de critères et d'inscrire sur le tableau d'avancement tous les agents remplissant les conditions.

Soit La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
-
-
-
-

Par Catégorie (A/B/C)

Catégorie A	Critères
	-
	-
	-
	-

Catégorie B	Critères
	-
	-
	-
	-

Catégorie C	Critères
	-
	-
	-
	-

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emplois ou service*

◆ **Nominations suite à concours**

Soit

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours.

Soit

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
-
-
-
-

Par Catégorie (A/B/C)

Catégorie A	Critères
	-
	-
	-
	-

Catégorie B	Critères
	-
	-
	-
	-

Catégorie C	Critères
	-
	-
	-
	-

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emploi ou service*

♦ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
-
-
-
-

♦ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de Promotion Interne auprès du CDG :

Non

Oui

- soit de manière globale pour tous ses agents

- soit par catégories (A, B, C), soit par cadres d'emplois ou services pour les plus grandes collectivités

Critères
-
-
-
-

Le Président du Centre de gestion établira les listes d'aptitude de promotion interne.

V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Les lignes directrices de gestion visent notamment à assurer l'égalité hommes/femmes à tous les niveaux : promotions/avancements, valorisation des parcours, recrutements, rémunérations.

Dans les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'actions doit être obligatoirement élaboré au plus tard au 31/12/2020, indépendamment des LDG.

- Etat des lieux de la situation :

- Actions définies par la collectivité :

-
-
-
-

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : (*6 ans maximum*)

(Le cas échéant) Elles seront révisées tous les

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet :

Signature de l'Autorité territoriale :

Le
