LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Propos introductifs

L’une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l’obligation, pour toutes les collectivités territoriales, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de :

* Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) ;
* Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels(les CAP n’examineront plus les décisions en matière d’avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021) ;
* 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.

Ce nouvel outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions, sans préjudice de leur pouvoir d’appréciation lié aux situations individuelles, aux circonstances ou à un motif d’intérêt général.

Il permet également de garantir aux agents la transparence dans les procédures d’évolution de carrière et de recrutement et d’offrir de la visibilité sur les perspectives de déroulement de carrière au sein de leur collectivité.

Conformément à l’article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et aux dispositions du **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG sont adoptées par l’autorité territoriale après avis du Comité Technique (futur Comité Social Territorial dès 2023) pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans (avec possibilité de révision selon une procédure identique au cours de la période).**

**Dès leur adoption, ces LDG sont communiquées à l’ensemble des agents, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.**

**Ces LDG pourront être invoquées par les agents à l’appui des recours initiés contre des décisions individuelles défavorables (recours administratif prévu à l’article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ou recours contentieux devant le juge administratif).**

**La formalisation du document de référence doit être effectuée avant le 31 décembre 2020 pour une application effective à compter du 1er janvier 2021.**

**Nom de la collectivité ou de l’établissement : ………………………………………………………………**

PROJET POLITIQUE - LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT

*À compléter*

ENJEUX RH et OBJECTIFS

*À compléter*

1ère partie : la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

**L’article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 offrent une large faculté d’adaptation à chaque collectivité pour déterminer librement le contenu de cette stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.**

**Conformément à l’article 18 du décret du 29 novembre 2019, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité ou de l’établissement compte tenu :**

* **Des politiques publiques mises en œuvre ;**
* **De la situation des effectifs, des métiers et des compétences.**

**Le nouvel article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée précise, par ailleurs, que les LDG déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doivent être établies à partir des éléments et données rassemblées dans le futur Rapport Social Unique (RSU) que les employeurs publics seront tenus d’élaborer chaque année en lieu et place du Bilan Social.**

**Au regard d’un état des lieux réalisé par la collectivité, il convient de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en déclinant les politiques RH de la collectivité en matière de conditions de travail, recrutement, mobilité, formation, rémunération, etc … (**pour procéder à cet état des lieux il convient de collecter tous les documents concernant les informations sur les RH présents dans la collectivité : tableau des effectifs, organigramme, fiches de poste, délibérations sur la durée du travail ou le régime indemnitaire …).

Il appartient à la collectivité d’établir le niveau de priorité et les échéances des actions inscrites dans ses LDG.

1 LES EFFECTIFS, LES METIERS, LES COMPETENCES

Etat de l’existant / éléments de contexte :

Actions à mettre en place (*liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée).*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

2 LE TEMPS DE TRAVAIL

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*(Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

3 LES MOUVEMENTS

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

4 LES REMUNERATIONS

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

5 LES FORMATIONS

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

6 LES ABSENCES

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

7 CONDITIONS DE TRAVAIL

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

8 PROTECTION ET ACTION SOCIALES

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

9 EGALITE PROFESSIONNELLE

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

10 Bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Etat de l’existant /éléments de contexte :

Actions à mettre en place

*Liste des actions à intégrer aux lignes directrices de gestion, niveau de priorité attribué et échéance envisagée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Action | Niveau de priorité | Echéance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| 2ème partie : la promotion et la valorisation des parcours professionnels  Conformément à l’article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :   * Les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d’emplois ; * Les mesures favorisant l’évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.   Il s’agit ici, dans le respect des conditions statutaires et **sans préjudice du pouvoir d’appréciation de l’autorité territoriale**, de définir :   * Les critères généraux d’arbitrage en termes de nomination des agents dans un grade supérieur suite à un avancement de grade, une promotion interne ou un concours ; * Les critères d’accès à poste responsabilité supérieure (évolution professionnelle).   Dans la fixation de ces différents critères, chaque collectivité doit veiller :   * Au respect des exigences figurant à l’article 19 du décret n° 2019-1265 susvisé (modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l’expérience professionnelle des agents) ; * A assurer l’égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d’emplois et grades concernés.   Les critères et orientations fixés dans les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours constituent un cadre général dans lequel l’autorité territoriale conserve son pouvoir d’appréciation finale sur les situations individuelles compte tenu des motifs liés à l’intérêt général, à des circonstances ou situations particulières. |
| **Important** : si les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels n’ont pas été prises avant le 31 décembre 2020, la collectivité ne pourra procéder à des avancements de grade ou promotions à compter du 1er janvier 2021. |
| 1 ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION  Chaque collectivité, quelle que soit sa taille, doit, a minima, fixer, à travers ses Lignes Directrices de Gestion, les critères et orientations générales à prendre en compte pour l’établissement des tableaux d’avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne.  Pour cette dernière, l’établissement de critères de pré-sélection des dossiers constitue une faculté pour la collectivité qui reste soumise aux critères établis par le Président du Centre de Gestion de la Gironde conformément aux dispositions du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 modifié (article 16). |

|  |
| --- |
| Commentaires ou éléments de contexte : |
| *À compléter* |

* **Avancement de grade**

Pour accorder un avancement de grade (dans le cadre de la procédure annuelle d’avancement de grade) l’autorité territoriale met en place, dans le cadre de ses Lignes Directrices de Gestion, des critères et orientations qui s’appliquent après :

* L’obtention des conditions réglementaires ;
* La détermination des taux d’avancement promus / promouvables.

►**Ratios promus / promouvables**

*Indiquez les ratios que vous souhaitez intégrer à vos lignes directrices de gestion*

Définir un ratio promus / promouvables de 100% pour tous les grades

Revoir les ratios promus / promouvables en vigueur

**►Les critères**

Les critères relatifs aux avancements de grade peuvent être définis par catégorie hiérarchique, par cadre d’emplois ou service….

Critères retenus

*Indiquez par ordre de priorité les critères que vous souhaitez intégrer à vos lignes directrices de gestion*

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

* **Promotion interne**

L’autorité territoriale a la faculté de définir des critères de dépôt d’un dossier de promotion interne qui ont vocation à s’appliquer lorsque les conditions statutaires individuelles sont remplies pour décider du dépôt d’un dossier de promotion interne auprès du Centre de Gestion de la Gironde.

Il est possible de définir des critères différents par catégorie hiérarchique et / ou cadre d’emplois.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  | Critères retenus : |  |
|  | *Indiquez par ordre de priorité les critères que vous souhaitez intégrer à vos lignes directrices de gestion* |  |

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| 2 Orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels  *Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.* |
| Commentaires ou éléments de contexte expliquant une situation ou un choix : |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l’engagement professionnels |
|  | | *Indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.* |
|  | | Critères retenus (*à renseigner par ordre de priorité*) : |
|  | |  |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Accompagnement et/ou nomination après concours |  | |
|  | | *Critères prévus pour favoriser la passation des concours et fixant les conditions de nomination suite à la réussite d’un concours.* | | |
|  | | Critères retenus (*à renseigner par ordre de priorité*) |  | |
|  | |  |  | |
|  | Accompagnement | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  | Critères de nomination | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |



|  |  |
| --- | --- |
|  | Mesures favorisant l’accès à des fonctions supérieures |
|  | *Mesures prévues et devant faciliter la mobilité interne, en plus de celles définies dans le volet « formation » des lignes directrices de gestion relevant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Critères retenus (*à renseigner par ordre de priorité*) |  | |
| *Et devant être intégrés aux lignes directrices de gestion* |  | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |