



Les lignes directrices de gestion

Lundi 29 juin 2020



Sommaire

I. L'instauration des lignes directrices de gestion

II. Le contenu des lignes directrices de gestion

II-1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

II-2. La promotion et la valorisation des parcours

II-3. Les autres éléments de la politique RH



Sommaire

III. L'élaboration des lignes directrices de gestion

III-1. La présentation

III-2. Le champs d'application

III-3. La durée

III-4. Le mode de communication

III-5. Les LDG relatives à la promotion interne

III-6. L'entrée en vigueur

III-7. Le bilan

L'instauration des lignes directrices de gestion

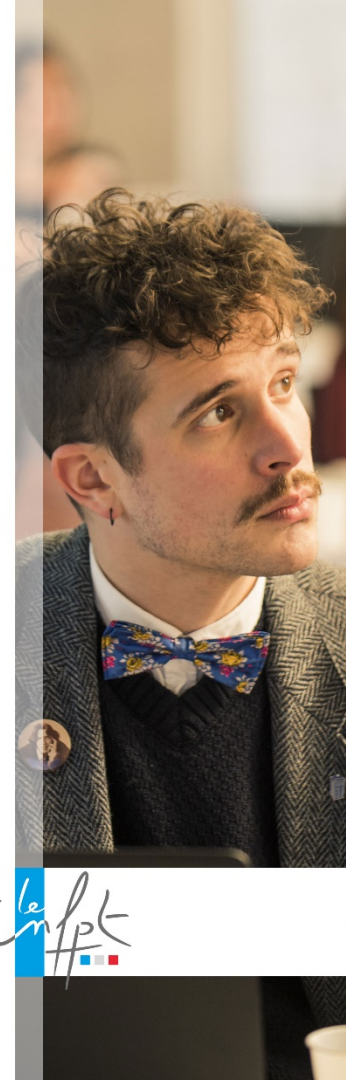
- loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique :

obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion

article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (**JO du 1^{er} décembre 2019**) :

contenu et conditions d'élaboration des LDG



Objectifs poursuivis :

- Renouvellement du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficiente
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de la gestion des agent.es publics.ques
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agent.es publics.ques dans la FP et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la FP

Dispositif des LDG répond donc à un double objectif :

- Définir le cadre à l'intérieur duquel les autorités territoriales prendront leurs décisions
- Apporter une visibilité aux agent.es sur les orientations et les priorités de chaque employeur ainsi que sur les perspectives de carrière

Approche différente des LDG selon les structures :

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

Les LDG = « schéma directeur des RH »

- Document stratégique de chaque collectivité
- Schéma directeur des RH
- Stratégie formalisée de la politique RH de la collectivité
- Feuille de route en matière de RH

Les LDG = formalisation de la politique de GRH

- Procédures de gestion des RH
- Définitions des critères
- Définitions des indicateurs de mesure

Les LDG = sujet de dialogue social

- Nécessité de discussions et de concertation
- Sujet de dialogue social
- Création d'espaces et de lieux d'échanges sur la politique RH
- Transparence et orientations claires

Les lignes directrices de gestion sont :

- de la compétence de l'autorité territoriale

article 14 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

- après avis du Comité Technique (CT)/ Comité Social Territorial (CST)

article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

L'instauration des lignes directrices de gestion

Questions ?

Le contenu des lignes directrices de gestion

Le contenu des lignes directrices de gestion dans la FPT portent :

article 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

- sur l'emploi : « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »
- sur la carrière : « promotion et valorisation des parcours »



La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines:

- elle définit 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 »

article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines:

- 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

La promotion et la valorisation des parcours:

- Les lignes directrices de gestion devront définir les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

- Définition de critères généraux et transversaux d'appréciation des mérites

La promotion et la valorisation des parcours:

- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours porteront notamment sur :
- les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au vu notamment des critères suivants : diversité des fonctions exercées, diversité des parcours, formations suivies, conditions particulières d'exercice

La promotion et la valorisation des parcours:

- Objectifs des modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle :
 - attester l'engagement professionnel
 - la capacité d'adaptation
 - l'aptitude à l'encadrement d'équipes

La promotion et la valorisation des parcours:

- Objectifs des modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle :
 - prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agent.es 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

La promotion et la valorisation des parcours:

- L'égalité professionnelle dans le déroulement de la carrière (prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés) :

Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

-
- La politique de recrutement et d'emploi permettant 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 :
 - En fonction des départs connus et prévisibles
 - En fonction des projections des entrées
 - En fonction des besoins futurs

Autres éléments de la politique RH

- les lignes directrices de gestion doivent tenir compte des données du Rapport Social Unique (RSU)
- les LDG doivent donc définir toutes les politiques RH de la collectivité :
 - Politique indemnitaire
 - Politique d'évaluation
 - Politique de mobilité
 - Politique de formation
 - Protocole de temps de travail
 - Politique de santé et sécurité au travail
 - ...

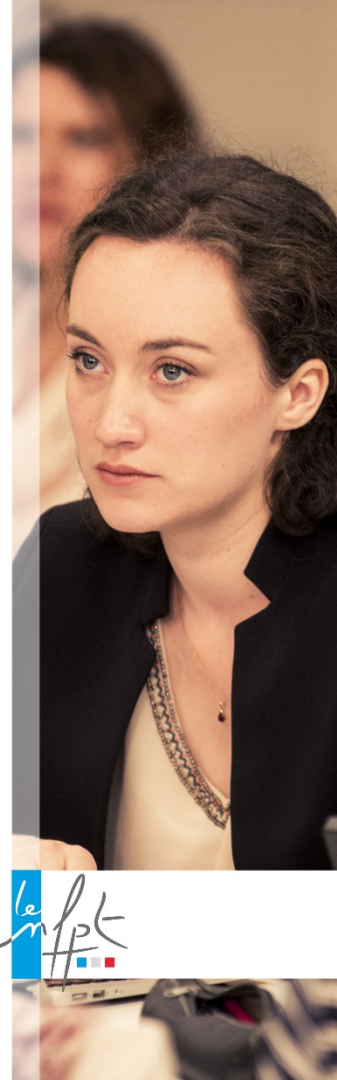
Le contenu des lignes directrices de gestion

Questions ?

L'élaboration des lignes directrices de gestion

La présentation

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours peuvent être établies de manière distincte ou commune.



Le champ d'application

- Les lignes directrices de gestion peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1^{er} décembre 2019)

- Orientations propres à certains métiers
 - Orientations relatives aux contractuel.les
 - Orientations relatives aux agent.es de droit privé
-
- Les LDG concernent tous les agent.es de la collectivité quelque soit leur statut



La durée

- Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années.
- Possibilité de révision en tout ou partie pendant les 6 années.
(selon la même procédure que celle applicable au lignes directrices de gestion initiales)

Article 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

Le mode de communication

- Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

article 17 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

- Communication par courrier, intranet, site internet
- Communication par des rencontres, réunions du personnel
- Mise à disposition lors des entretiens professionnels annuels
- Affichage

Le mode de communication

- Source d'informations pour l'ensemble des agent.es de la collectivité pour connaître les modalités de GRH notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrières, de formation, de mobilité, d'égalité professionnelle...
 - Tous les agent.es, encadrant.es, supérieurs hiérarchiques, organisations syndicales...
 - Outillage pour l'encadrement
 - Document référence en matière de GRH

Le mode de communication

- En cas de recours administratifs ou contentieux devant le juge administratif contre une décision individuelle défavorable, les lignes directrices de gestion sont invocables par l'agent.e
- Pour autant, l'autorité territoriale mets en œuvre les orientations de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou par motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

- Pour les collectivités et établissements non affiliés à un Cdq :

Elaborées par l'autorité territoriale et intégrées aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

- Pour les collectivités et établissements affiliés à un Cdg :

Le Président du Cdg propose un projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (promotion au choix dans les grades et les cadres d'emplois) après avis du CT/CST du Cdg

-
- Le délai pour la consultation des CT/CST locaux est fixé à 2 mois
 - En l'absence de transmission des avis des CT/CST locaux, le CT/CST est réputé consulté et avoir émis un avis favorable
 - A l'issue de cette consultation, le Président du CdG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

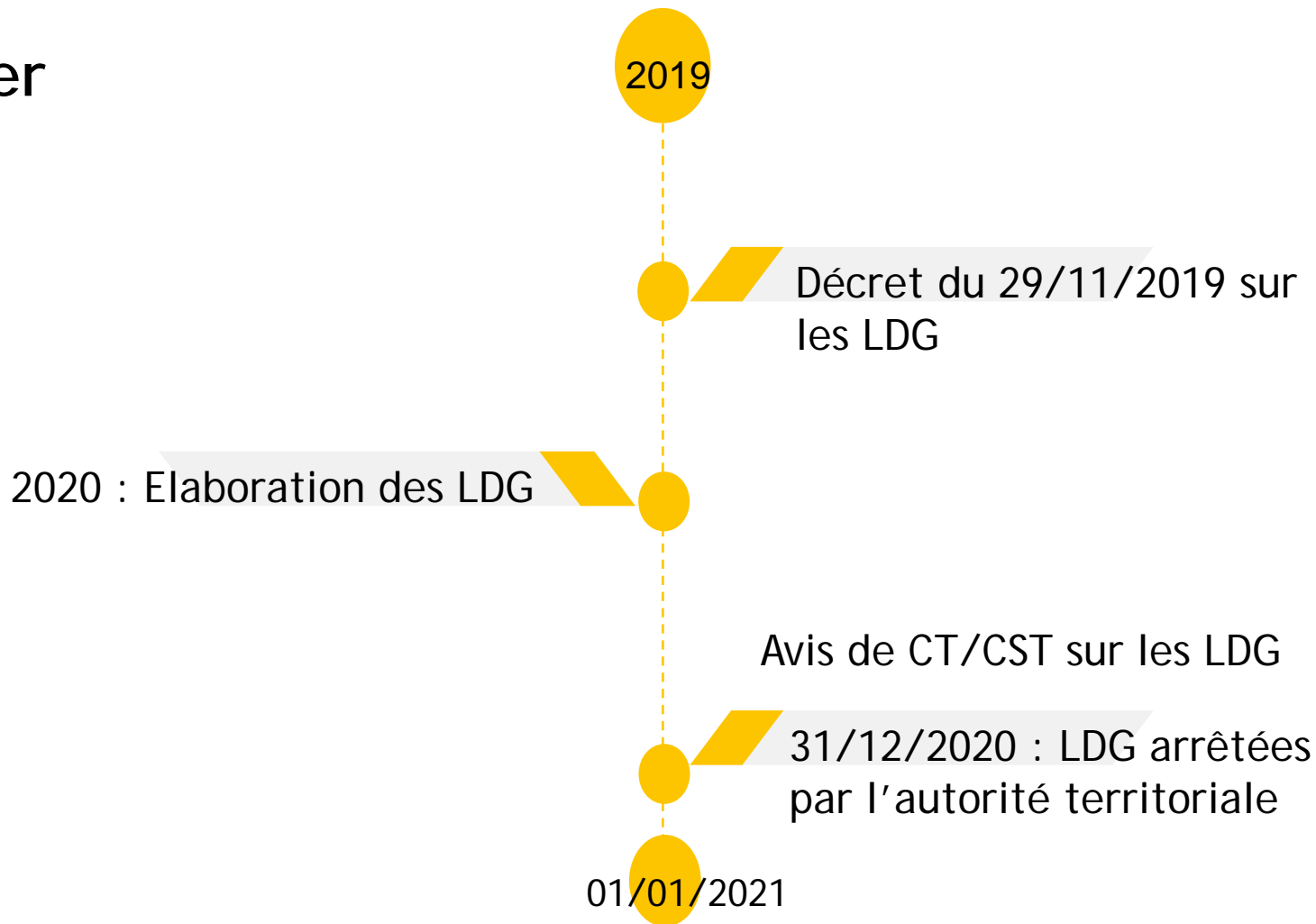


Entrée en vigueur

- Pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines : le 2 décembre 2019
- Pour les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours:
 - Le 1^{er} janvier 2021 (en vue de l'élaboration des décisions individuelles de promotion interne 2021)



Calendrier



Bilan des lignes directrices de gestion

- Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion 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)
- Le bilan est présenté au CT/CST

article 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

L'élaboration des lignes directrices de gestion

Questions ?

Ressources

- Guide d'accompagnement à la gestion du projet des LDG par le Cdg59
- Guide d'accompagnement de la FNCDG



Contact

Sylvie BILLARD-BARON

Directrice des RH & des carrières
Centre de gestion de la FPT du Nord

baron.s@cdg59.fr





le
Cmpt
FF



