

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : Nouveau cadre de référence de la stratégie pluriannuelle des RH

Mars 2021



-
- 1** Contexte, cadre juridique et champs d'application des LDG
 - 2** Méthodologie de définition des LDG
 - 3** Focus sur la promotion interne
 - 4** Proposition d'un outil d'aide à l'élaboration et à la formalisation des LDG
 - 5** Questions/réponses
 - 6** Contacts au CDG31

1 Contexte, cadre juridique et champs d'application des LDG





Souhait du législateur

Rénover le dialogue social en passant d'une approche individuelle à une dimension plus collective.

Un cadre juridique rénové

👉 **Nouvel art. 33-5 de la loi 84-53 du 26/01/1984 :**

Introduit la notion de Lignes Directrices de Gestion à construire dans chaque collectivité et rénove la procédure de promotion interne :

- ❑ *Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.*
- ❑ *Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.*



👉 **Nouvel art. 9 bis A de la loi 83-634 du 13/07/1983 :**

- ❑ *Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 5 de la loi n 84 53 du 26 janvier 1984 déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.*

👉 **Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 (art. 13 à 20) :**

- ❖ Définit le contenu et la procédure d'élaboration des LDG et celle de la promotion interne
- ❖ Supprime des cas de saisine de la CAP (avancement, mobilité)



☛ (suite) Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 :

Les LDG doivent permettre de :

❖ Déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des RH** (GPEEC)

Définir les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité compte tenu :

- ✓ des politiques publiques mises en œuvre
- ✓ de la situation des effectifs, des métiers et des compétences

❖ Fixer les orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours** :

- ✓ orientations et les 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.



☛ (suite) Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 :

Les LDG visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers :

- ❖ la diversité du parcours et des fonctions exercées,
- ❖ les formations suivies,
- ❖ les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel,
- ❖ Les capacités d'adaptation,
- ❖ L'aptitude à l'encadrement d'équipes,
- ❖ Les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine (dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif, dans une organisation européenne ou internationale).



☛ (suite) Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 :

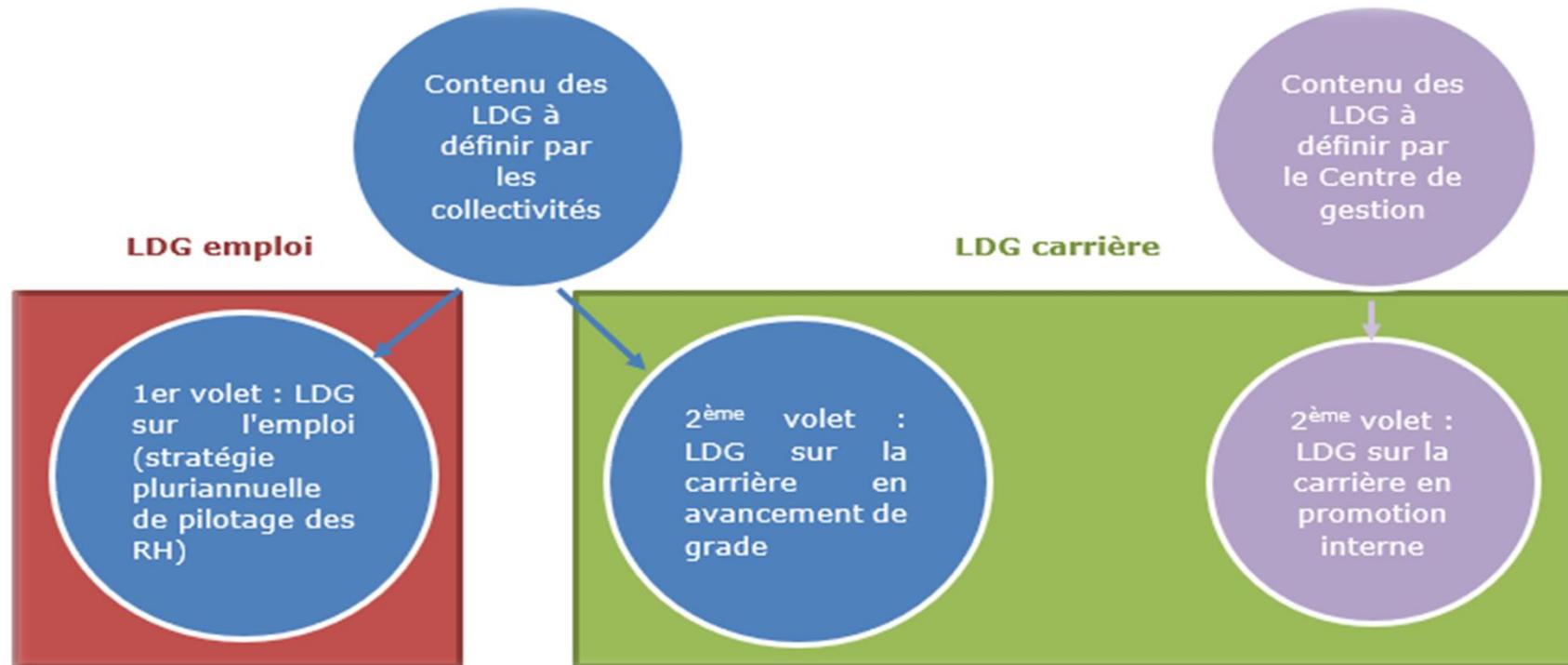
Elles visent à assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Enfin, les LDG doivent permettre en matière de recrutement de favoriser :

- ❖ 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.



au regard dispositif réglementaire, les LDG comportent 2 volets (emploi et carrière)





Synthèse des objectifs du dispositif réglementaire

- Simplifier la gestion des agents territoriaux en permettant aux Maires et Président(e)s d'établissements publics de prendre des décisions sans solliciter l'avis des instances
- Garantir la transparence et l'équité de traitement des agents par l'application de règles définies et concertées au préalable
- Maintenir un examen paritaire et individuel de certaines décisions défavorables aux agents
- Rassembler au sein d'un même document toutes les politiques mises en œuvre par l'autorité territoriale en matière de RH
- Dresser une perspective d'évolution notamment en matière de GPEC



Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale :

- ☛ pour 6 ans maximum (révisions possibles),
- ☛ après avis du CT,
- ☛ effet au 01/01/2021.

L'autorité territoriale :

- ☛ garde néanmoins son pouvoir d'appréciation au vu « des situations individuelles, des circonstances ou motif d'intérêt général »,
- ☛ La seule conséquence de la non réalisation des LDG dans les délais concernent les promotions et avancements qui ne seraient juridiquement pas possibles,

Un agent peut :

- ☛ Invoquer les LDG devant le TA contre une décision individuelle défavorable,
- ☛ Faire appel à un représentant syndical, (siégeant au CT) pour l'assister en cas de recours contre une décision individuelle défavorable (avancement, promotion...).



Le suivi du dispositif réglementaire

- Un bilan de la mise en œuvre des LDG 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.
- Il est présenté au comité technique puis au comité social territorial compétent.

2 Méthodologie de définition des Lignes Directrices de Gestion (LDG)





Ce qu'il faut faire ?

- 1** Faire un état des lieux : documents et pratiques de références, effectif, orientations politiques, besoins RH...
- 2** Arrêter les grands principes de gestion RH : gestion quotidienne et orientations stratégiques
- 3** Définir des critères d'évolution de carrière : avancement, promotion
- 4** Fixer des orientations en matière d'égalité Femmes/Hommes
- 5** Rédiger un document final et le soumettre au CT
- 6** Communiquer



1 Faire un état des lieux : documents et pratiques de références, effectif , orientations politiques, besoins RH...

Faire un état des lieux de la politique RH actuelle

- ☛ recenser les documents RH de la collectivité :
 - ❖ Tableau des effectifs
 - ❖ Bilan social
 - ❖ Délibération relative au Régime Indemnitare
 - ❖ Ratios d'avancement de grade fixés par délibération
 - ❖ Délibération relative au temps de travail
 - ❖ Organigramme
 - ❖ Critères internes d'avancement de grade
 - ❖ Plan et règlement de formation
 - ❖ Procédure de recrutement
 - ❖ Etc.



Faire un état des lieux des ressources

- Recenser les effectifs et les décliner par statut (fonctionnaires/contractuels), catégorie (A B C), filières (administrative, technique, culturelle...) ou par service,
- Identifier les métiers et compétences détenues,
- Pointer les mouvements (Arrivées/départs).

Identifier les orientations et projets du mandat impactant l'organisation et les conditions de travail

Exemples :

- *Nouveaux services à la population, changement mode de gestion...*

Identifier les besoins RH

Exemples :

- *Anticiper les nouveaux métiers, repérer les métiers en tension,*
- *Anticiper les départs (retraite, mobilité),*
- *Anticiper les remplacements, les renforts.*



2

Arrêter les grands principes de gestion RH

- ☛ S'interroger sur les pratiques de gestion du quotidien :
 - ❖ Recrutement, remplacement,
 - ❖ Pratiques de formation,
 - ❖ Délibération Temps de travail, congés, CET,
 - ❖ Politique de rémunération , régime indemnitaire,
 - ❖ Mobilité, égalité Femmes/Hommes,
 - ❖ ...



Arrêter les grands principes de gestion RH et définir les axes stratégiques adaptés aux enjeux de la collectivité

Exemples :

Orientations Enjeux /objectifs	Formation	Recrutement Mobilité	Rémunération	Organisation du travail et Conditions de Travail
Attractivité de la structure	Développer et encourager la formation continue	Encourager les mobilités internes	Adhérer au CNAS	Valoriser une politique d'aménagement du temps de travail



3 Fixer des orientations générales de promotion et valorisation des parcours

- ☛ Etablir des critères de priorisation/sélection des agents
 - ❖ Dans le cadre d'un avancement de grade
 - ❖ A la suite de l'obtention d'un concours
 - ❖ Accès à des fonctions d'un niveau supérieur (valorisation des compétences)

- ☛ ces critères doivent être en accord avec l'art. 19 du décret : (valeur professionnelle, acquis de l'expérience , égalité F/H),
- ☛ Les critères de sélection des candidats à la promotion interne sont exclus des LDG de la collectivité (compétence du président du CDG), il est toutefois possible de fixer des critères de dépôt des dossiers au CDG.





4 Fixer des orientations en matière d'égalité Femmes/Hommes

Les LDG devront tenir compte de cet objectif et définir des modalités d'action.

- Encourager la mixité dans les équipes
- Elaborer un plan de formation spécifique par rapport aux métiers

Les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent établir un plan d'action spécifique, ils sont passibles de sanctions lourdes en cas non respect de cette nouvelle règle.

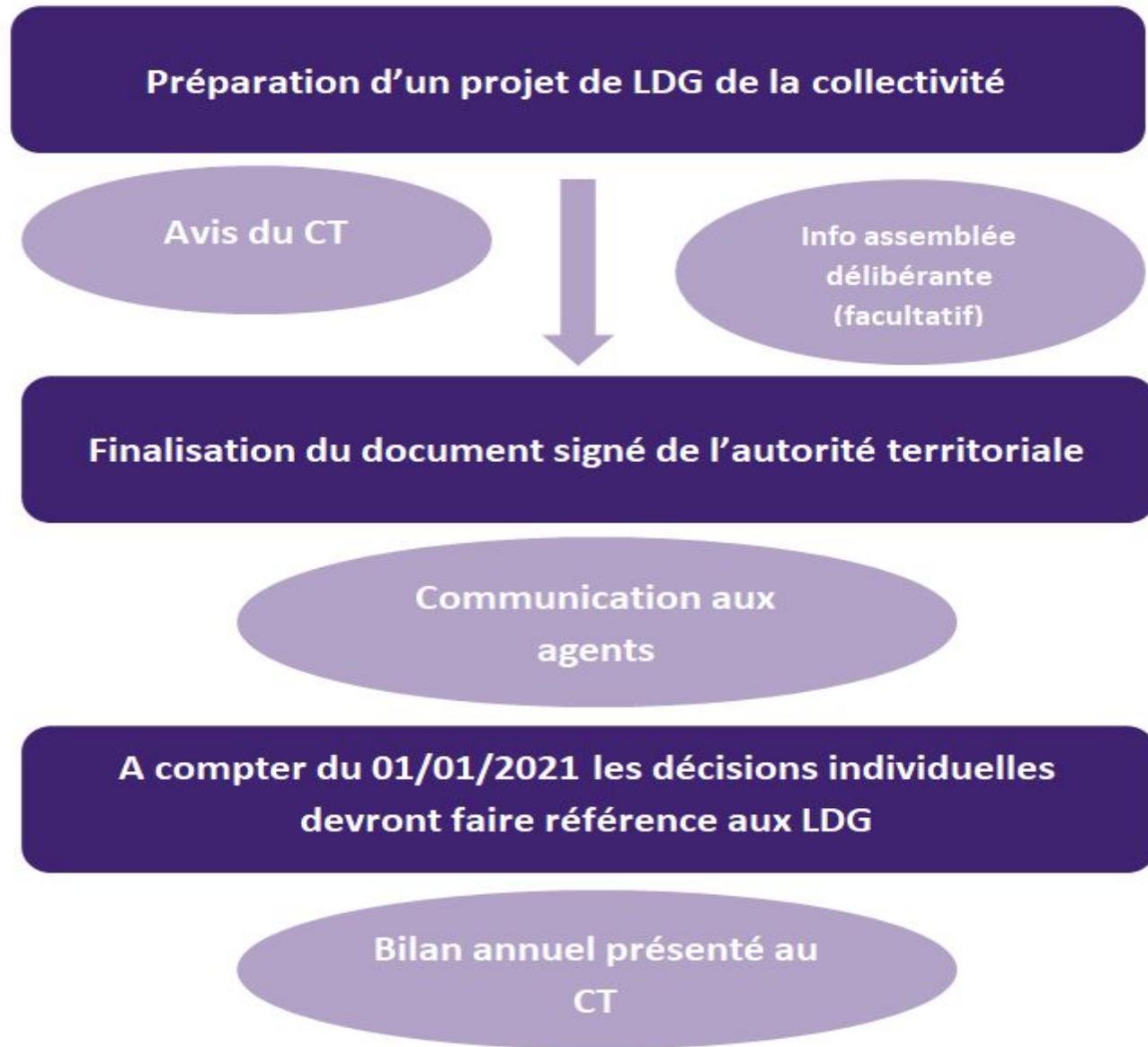


5 Finaliser le document

- Rédiger un document général avec des annexes
- Consulter le CT
- Présenter le projet à l'assemblée délibérante (facultatif)
- Arrêter les LDG (signature de l'autorité territoriale)

6 Communiquer

- Les LDG doivent être communiquées aux agents
 - ❖ Par voie numérique
 - ❖ Ou tout autre moyen
- Pour les collectivités qui ont leur propre CT, la communication peut démarrer plus en amont



3

Focus sur la promotion interne





1 Les CAP ne sont plus consultées sur le choix des candidats



Les listes d'aptitude départementales restent établies par la Présidente du Centre de gestion 31 pour les CT affiliés.

2 Le projet des LDG en matière de promotion interne est de la compétence de la présidente du CDG 31 :

- Choisit des critères de sélection (conformes art.19)
- Recueille l'avis du CT intercommunal
- Transmis aux collectivités et établissements affiliés qui le soumettent pour avis à leur CT (délai de 2 mois)
- Arrête les LDG relatives à la promotion interne
- Etablit les listes d'aptitude seul ou avec l'aide d'un collège employeur



3 Démarches en cours :

- Réunions de la commission Statut avec des représentants du personnel
- Propositions de critères
- Propositions présentées au CT départemental du 2 mars 2021
- Recueil de l'avis des CT locaux à l'issue
- LDG « promotion interne » arrêtées en mai 2021

4

**Proposition de modèles
et d'un outil d'aide
à l'élaboration et à la
formalisation des LDG**





Deux modèles proposés par le CDG31 :

Un projet « SOCLE »

Un projet « RENFORCÉ »

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

Ces documents sont à adapter en fonction des spécificités de la collectivité ou de l'établissement



Outil Nouvelle Aquitaine

Aide à l'élaboration des LDG :

Une trame permettant de définir une stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

5 Questions -Réponses



6 Vos contacts au CDG 31



LDG Emploi

Hélène OLLIER – ollier.h@cdg31.fr

Emilie CAZARD – cazard.e@cdg31.fr

Karine DUVAL – observatoire@cdg31.fr

LDG Carrières / Promotion interne

Laure DOBIGNY – carrieres@cdg31.fr

Nathalie LAUR – carrieres@cdg31.fr

Camille HERRMANN – carrieres@cdg31.fr





CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière | CS 37666 | 31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 • Fax : 05 62 26 09 39 • www.cdg31.fr • contact@cdg31.fr

