

Rencontres territoriales

Les lignes directrices de gestion (LDG)

+ d'infos :

Le CDG a rappelé le cadre très contraint des dates pour le volet n° 1 des LDG (cf. *Point sur n°01-C-PS2* de novembre 2020)



CONTEXTE

La loi **Transformation de la fonction publique** n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 modifient le cadre juridique relatif à **l'exercice du dialogue social** avec notamment :

+ d'infos :

Avant : envoi au CDG du tableau d'avancement de grade complété et signé de l'autorité territoriale pour passage en CAP. Transmission des modèles d'arrêtés après la CAP

Maintenant : envoi du tableau complété et signé au CDG. Le CDG envoie ensuite les modèles d'arrêtés

- La **création des Lignes Directrices de Gestion (LDG)**
- La **suppression de l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP)** en matière d'avancement de grade et de promotion interne
- Le **renforcement de l'égalité professionnelle**

OBJECTIFS DES LDG

- D'une approche **individuelle** à une approche plus **collective**
- **transparence** et **équité**
- **mobilité**
- **l'égalité professionnelle**

+ d'infos :

Pour favoriser la mobilité, les annonces publiées sur www.emploi-territorial.fr sont transférées automatiquement vers le site <https://place-emploi-public.gouv.fr>

EN PRATIQUE DES LDG

Volet 1 : orientations générales de promotion et de valorisation des parcours : avancement de grade et promotion interne

+ d'infos :

But du volet 2 :
avoir un document général sur la gestion des ressources humaines

Volet 2 : stratégie pluriannuelle de pilotage

LES ENJEUX

- Afficher les **orientations** des Ressources humaines (RH)
- Garantir la **transparence** des procédures RH
- Formaliser les procédures existantes
- **Anticiper** les impacts RH
- Source **d'information**

+ d'infos :

Chaque collectivité a des habitudes de travail. Certaines sont non écrites
Par exemple : pour une collectivité moyenne ou plus importante, proposer le poste en interne avant une diffusion « grand public »

PROCEDURE ET DELAIS

+ d'infos :

Exemple : la collectivité recrute des temps non complet pour compenser le surcroît de travail imposé le midi des jours scolaires.

Essayer d'avoir un « parcours » pour les agents à temps non complet qui voient leur temps de travail augmenter pour obtenir un temps plein au fur et à mesure des changements et modifications de la collectivité.

→ **orientations propres** pour certains services, catégories ou cadres d'emploi

→ **durée pluriannuelle de 6 ans maximum**

→ soumis à **l'avis** du comité technique

→ Les LDG sont **révisables**

FORME ET ENTREE EN VIGUEUR

Les LDG sont rédigées et fixées **par l'autorité territoriale** :

→ Document final : **arrêté** ou **note**

+ d'infos :

Les collectivités qui ont saisi leur bilan social en 2020 vont être destinataires, par le CDG, d'un outil mis à disposition pour compléter leur LDG - volet 2

CONSEQUENCES DES LDG

→ Possibilité pour un agent de se faire **assister par un représentant** désigné par une organisation syndicale représentative

→ **avoir connaissance** des éléments relatifs à leur situation individuelle

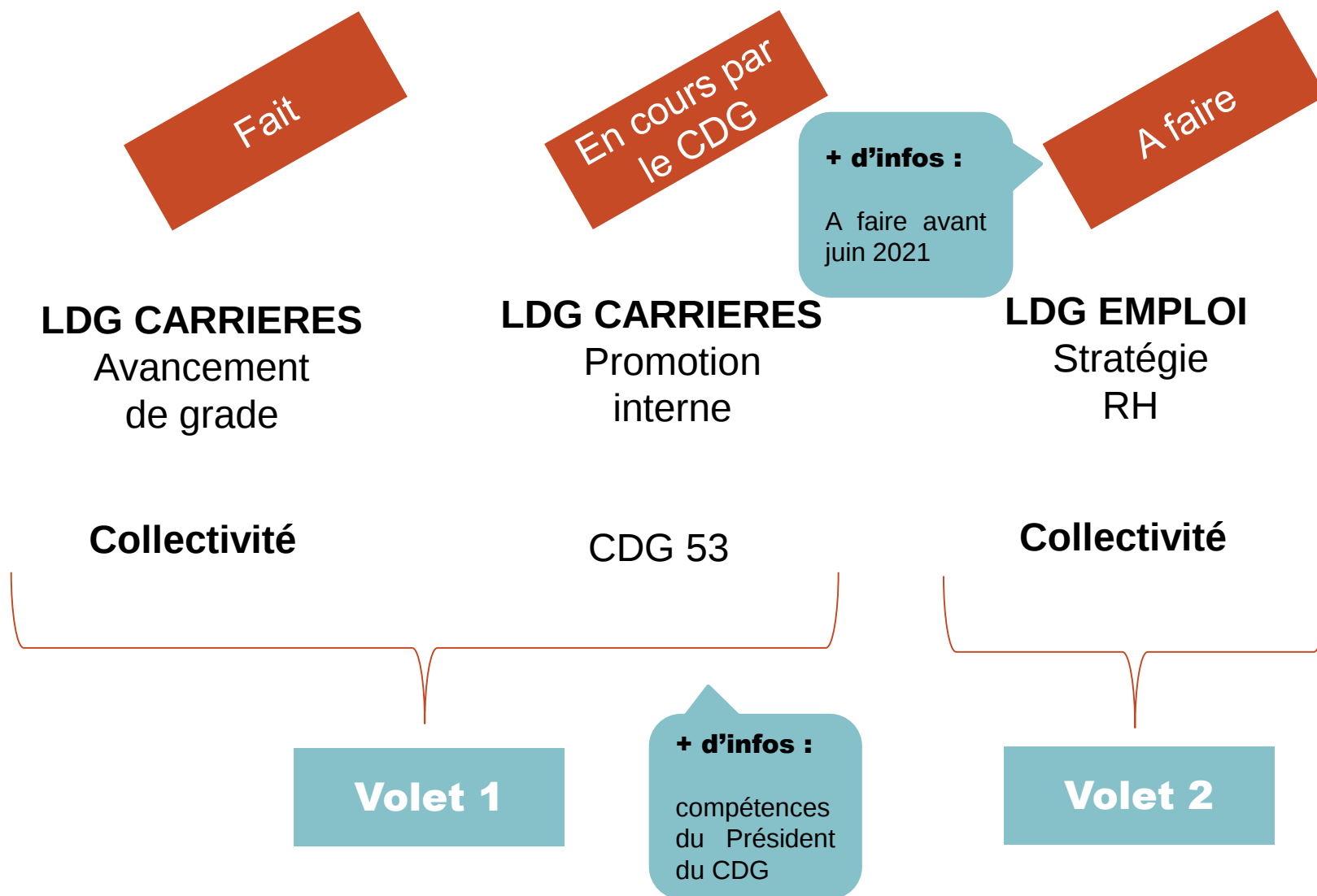
→ invoquer les LDG **devant un juge** contre une décision individuelle défavorable.

→ Un **bilan** présenté au **comité technique**.

+ d'infos :

Les syndicats pourront s'appuyer sur les LDG de la collectivité dans le cas de l'exercice d'un recours administratif,

QUI FAIT QUOI ?



A NOTER

+ d'infos :

Document plus ou moins développé suivant la taille de la collectivité

Les LDG concernent :

- . l'ensemble des collectivités,
- . l'ensemble des agents.

L'autorité territoriale **garde un pouvoir d'appréciation**

LES ETAPES

1) Fixer les orientations générales sur les avancements de grade et la promotion interne (volet n°1) ; cette étape est déjà réalisée pour une large majorité des collectivités du département.

2) **Recenser** les emplois et les effectifs

3) Elaborer une **stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**

4) **Communication**

+ d'infos :

Le tableau en annexe de votre budget est une base de travail,

ETAPE 2

RECENSEMENT DES EMPLOIS

TABLEAU DES EFFECTIFS

COLLECTIVITE.....TABLEAU DES EFFECTIFS AU/...../2020

						Poste vacant depuis le... Motif	Poste occupé		
Date et n° de délibération portant création ou modification de temps de travail	Grade	Cat.	Durée hebdo. du poste en centième (délibération et rémunération)	Durée hebdo. du poste en H/Mns	Missions pour information (les missions peuvent être modifiées pour une nouvelle affectation de l'emploi créé)		Statut (stagiaire, titulaire, contractuel)	Temps de travail (TP en %)	
Filière Administrative (service administratif)									
N° 2011-05 du 01/02/2011	Rédacteur	B	35,00h	35H00	Secrétariat des élus	/..../....	Titulaire	80 %	
N° 2010-10 du 01/05/2010					Chargé de missions voirie	/..../....	CDI		

+ d'infos :

Ce tableau permet d'avoir l'information sans avoir à rechercher dans le dossier agent ou dans les registres. Il permet d'identifier les postes occupés, leur quotité de travail et de repérer plus facilement les différents postes.

+ d'infos :

Ce tableau permet d'avoir l'information sans avoir à rechercher dans le dossier agent ou dans les registres.

Il permet d'identifier les postes occupés, leur quotité de travail et de repérer plus facilement les différences entre les postes ouverts et les postes occupés

ETAPE 3

**LES LDG RELATIVES
A L'EMPLOI
(stratégie pluriannuelle
de pilotage des RH)**

LDG RELATIVES A L'EMPLOI

+ d'infos :

Pas de cadre
écrit national

- Pas de formalisme particulier
- **Liberté de l'autorité territoriale** sur ses LDG (document évolutif, actions existantes et envisagées)

LDG RELATIVES A L'EMPLOI

+ d'infos :

Un agent part en retraite.
Se questionner :
Poste identique ?
Nouvelles missions ?
Autre organisation ?

Flux prévisionnels sortants / entrants

- Projections de départs (retraite, disponibilité, fin de contrat, mobilité...)
- Projections de retours (retour de détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...)

+ d'infos :

Par exemple : 1 lotissement privé est rétrocédé dans le domaine communal, il y a donc une augmentation des besoins en entretien des espaces verts.
Se questionner : entretien par le service des espaces verts ? Se diriger vers une entreprise extérieure ?

Evolution de la collectivité

(service commun, transfert de compétences, nouvelles missions, nouveau service, évolution des besoins...)

Identification des écarts

(développer les compétences, transition professionnelle, recrutement...)

Solutions pour combler les écarts

(développement de compétences internes, recrutement)

+ d'infos :

Par exemple : formation

Actions envisagées

(organisation et conditions de travail, rémunération, santé et sécurité au travail...)

ETAPE 4

COMMUNICATION

COMMUNICATION ET PUBLICITE

Les LDG doivent être **rendues accessibles à tous les agents** de la collectivité par voie numérique, le cas échéant, par tout autre moyen

- Site intranet
- Diffusion avec la feuille de paie
- Affichage
- Réunion d'information

+ d'infos :

Au tableau habituel

+ d'infos :

Un point lors d'une réunion d'information

Le CDG 53 vous remercie pour votre attention