Modèle de projet « Élaboration des Lignes Directrices de Gestion »

(**À adapter en fonction de la méthode adoptée et des spécificités de la collectivité**)

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**

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.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n’examineront plus les décisions en matière d’avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

3° 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.

4° 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 GRH de la collectivité ou de l’établissement.

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.

Les lignes directrices de gestion s’adressent à l’ensemble des agents.

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours 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 (siégeant au CT) 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.

L’Autorité territoriale (Maire, Président) 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.

Méthode de travail adoptée

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

Dates de rencontre en 2020 :

* *………………………………………*
* *………………………………………*

I – Recensement de l’existant en matière de ressources humaines

A – Les pratiques RH dans la collectivité ou établissement :

Les documents RH de la collectivité *(ou établissement)* sont les suivants :

* Délibération portant établissement du tableau des effectifs (à jour)
* Délibération relative au Régime Indemnitaire du…………………………………
* Ratios d’avancement de grade fixés par délibération du……………………….
* Délibération relative au temps de travail du ……………………………………….
* Critères internes : d’avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne…
* Plan et règlement de formation ………………………………………………………..
* Procédure de recrutement ………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………

**B – Les effectifs, les emplois et des compétences (les tableaux ci-dessous**

 **sont proposés à titre indicatif)**

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 ou % |  |  |  |
| En ETP |  |  |  |

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

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

* Répartition par catégorie :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fonctionnaires et contractuels | En nombre ou % | En ETP |
| Catégorie A |  |  |
| Catégorie B |  |  |
| Catégorie C |  |  |

2) Analyse et projection des mouvements RH

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Volume et origine des départs** | Retraite | Fin de contrat | Mutation | Démission | … |
| 2019 |  |  |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |  |  |
| ….. |  |  |  |  |  |
| Total |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** | **2023** | **…** |
| Projection des départs en retraite des agents  |  |  |  |  |
| Projection autres départs annoncés |  |  |  |  |

3) 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* | *Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme…)**Maitrise outil bureautique**….* |
| *Technique* | *Agent polyvalent* | *Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts…)**….* |

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.

…….

|  |  |
| --- | --- |
| *Orientation en matière de* | *Actions (à mener ou déjà en place)* |
| Organisation et conditions de travail |  |
| Recrutement et mobilité |  |
| Rémunération |  |
| Formation |  |
| … *Autre objectif au choix de la collectivité* |  |

IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels

* **Avancement de grade**

**Soit** La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter 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’emploi 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 définitdes 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 PI 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** |
| - |
| - |
| - |
| - |

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.

* 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 :