



Les lignes directrices de gestion (LDG)

Collectivités de moins de 50 agents

Mardi 6 et jeudi 8 octobre

Sommaire

Retrouvez les
**conseils petite
collectivité**
dans ces encarts

- Le cadre des LDG
 - A quoi servent-elles?
 - Quel est leur contenu ?
 - Comment sont-elles mises en place ?
 - Zoom sur les LDG de promotion interne
- Concrètement, ce qu'il faut faire
 - Mettre en place une méthode de travail
 - Faire un état des lieux
 - Etablir les LDG
 - Mettre en œuvre les LDG
 - Réaliser un bilan



Le cadre des lignes directrices de gestion

Présentation du dispositif

- Références juridiques:
 - [Article 33-5 de la loi 84-53 du 26/01/1984](#)
 - [Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019](#) (art. 13 à 20)
- Une nouvelle obligation pour les collectivités
- Une nouvelle compétence des comités techniques
(futurs Comités Sociaux Territoriaux)

A quoi servent les LDG ?

Les LDG ont pour objectif :

- D'établir un document de référence des RH dans chaque collectivité
- De fixer un cap (projet de mandat)
- De définir le cadre à l'intérieur duquel les autorités territoriales prendront leurs décisions
- D'organiser un dialogue social collectif sur les RH (CT)
- De garantir la transparence dans les procédures d'évolution de carrière et de recrutement

Quel est le contenu des LDG?

Réaliser un document simple avec des objectifs accessibles

Les LDG visent à :



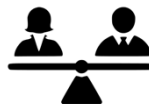
Déterminer la **stratégie pluriannuelle** de pilotage des RH



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



Adapter les **compétences** à l'évolution des métiers



Favoriser l'**égalité femmes / hommes**

Comment sont mises en place les LDG?

Les lignes directrices de gestion sont :

- Arrêtées par l’Autorité territoriale
 - après avis du CT
 - pour 6 ans maximum (révisions possibles)
 - à effet au 01/01/2021
- Rendues **accessibles aux agents** par voie numérique ou par tout autre moyen.



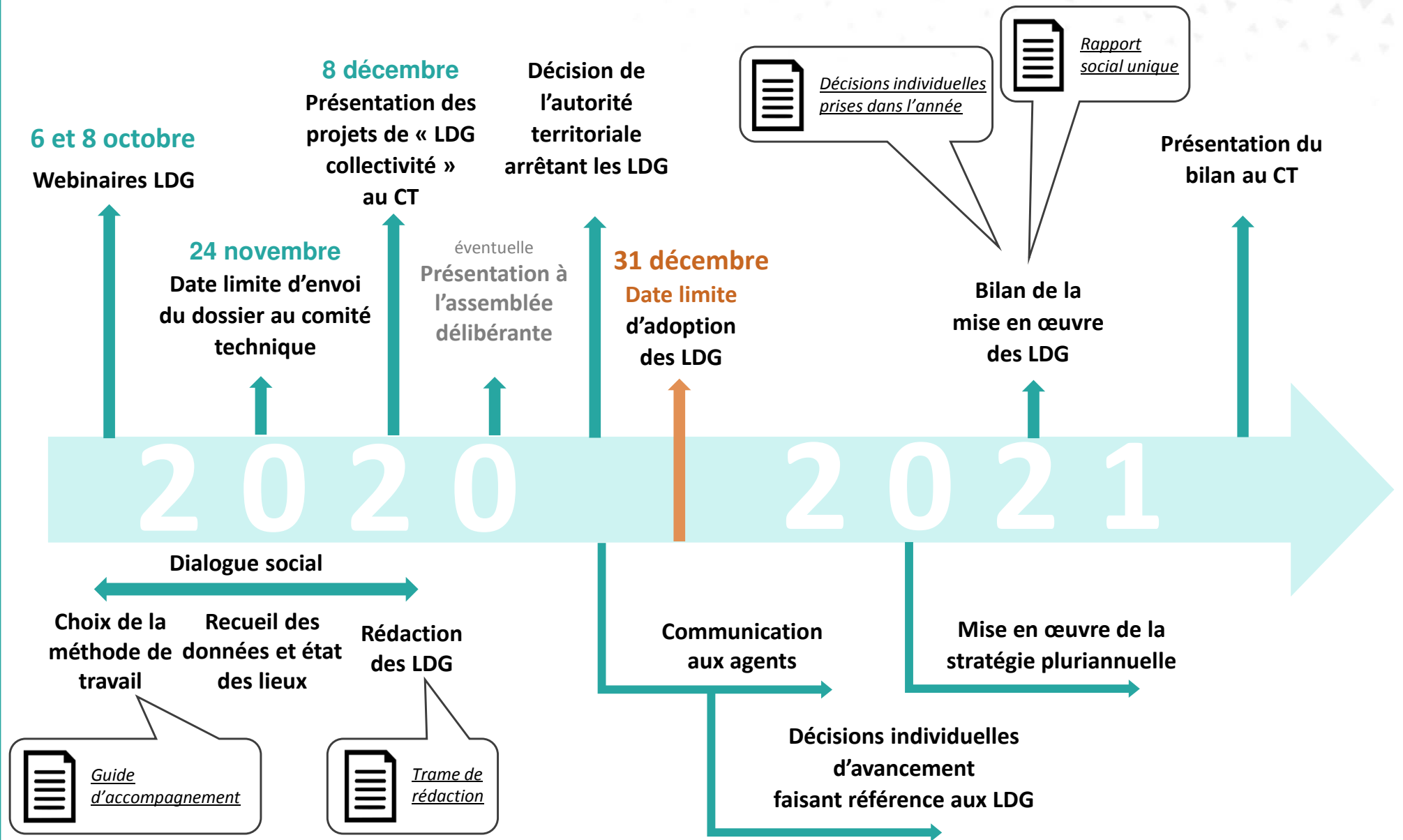
Quelle est la portée juridique des LDG?

Un agent peut **invoquer les LDG** devant le **tribunal administratif** contre une décision individuelle défavorable.

Vos questions / Nos réponses



Calendrier des LDG



Zoom sur les LDG de promotion interne

Nouvelle procédure Promotion interne pour 2021

Les CAP ne sont plus compétentes mais les listes d'aptitude départementales restent établies par le Président du CDG selon la procédure suivante :

La procédure reste inchangée pour les collectivités (dépôt de dossier, ...)



1

Il définit des critères de sélection après avis

- du CT (départemental)
- puis des CT Locaux (sans réponse dans un délai de 2 mois = avis donné)

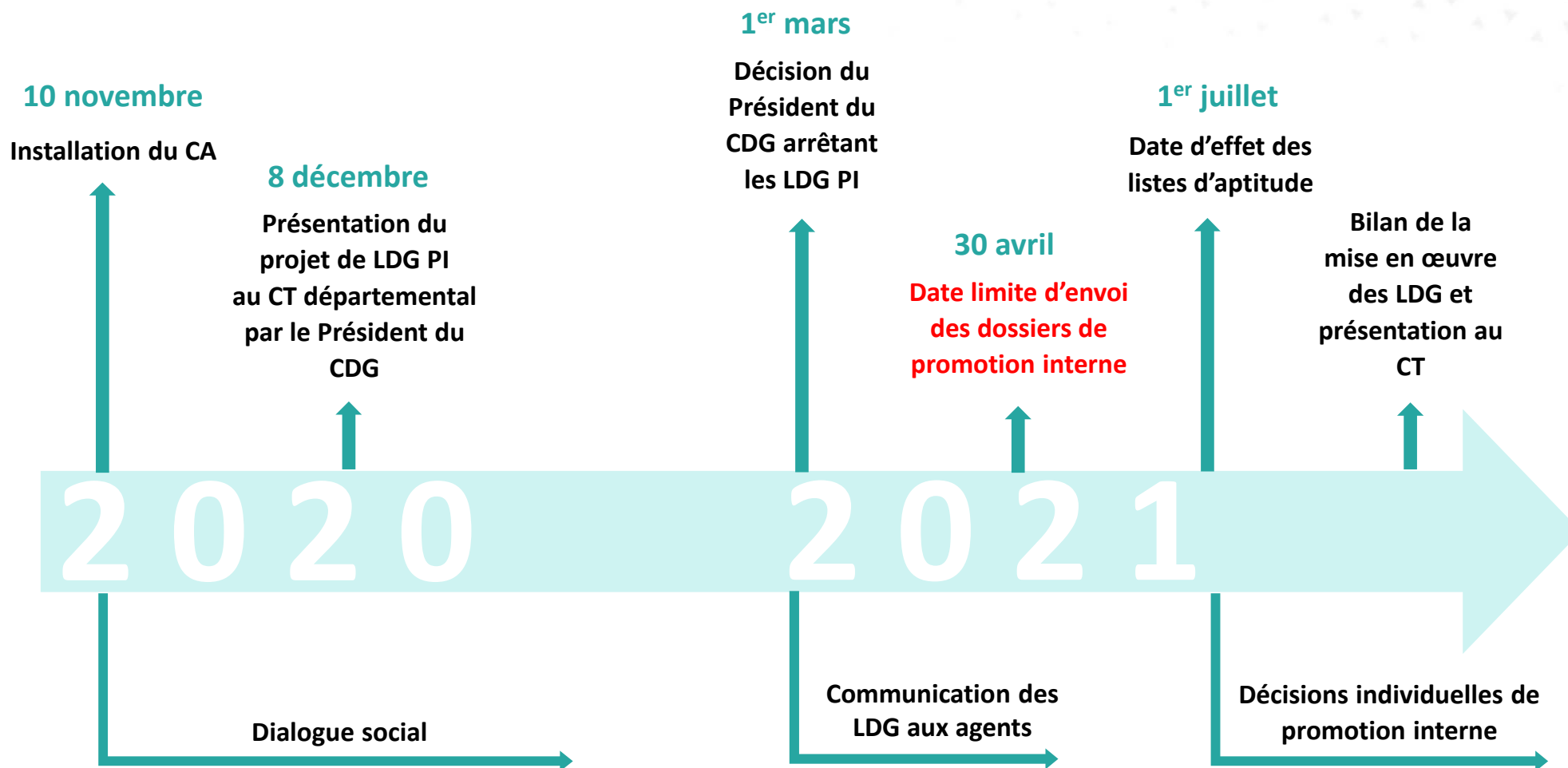
2

A l'issue de cette consultation, il arrête les critères (= LDG promotion interne)

3

Il établit la liste d'aptitude en tenant compte de ces LDG avec possibilité d'être assisté des représentants des employeurs

Calendrier prévisionnel promotion interne



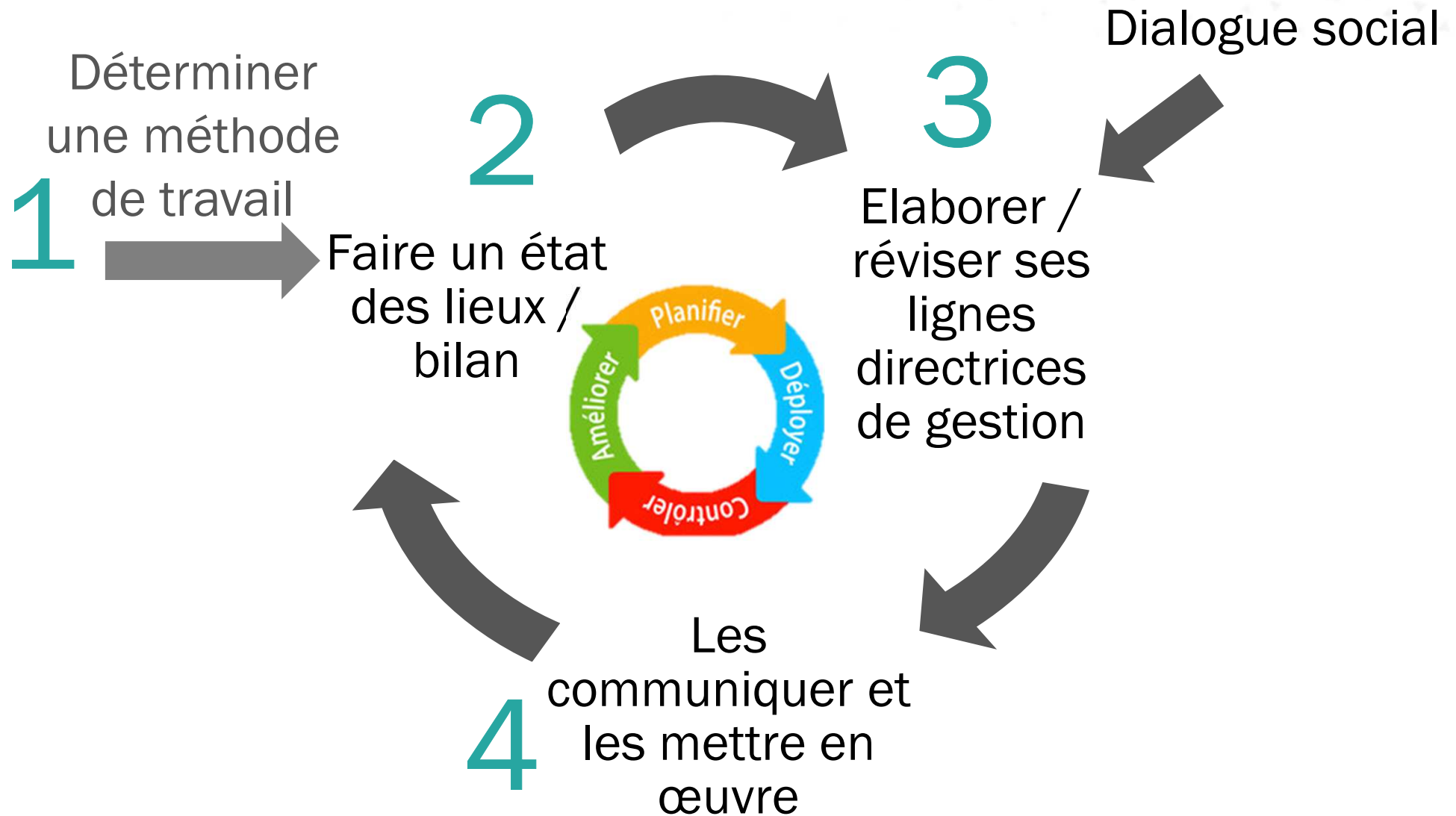
Vos questions / Nos réponses





Concrètement, comment faire ?

Ce qu'il faut faire ? La gestion du projet LDG



1. Mettre en place une méthode de travail



Personnes ressources

Pilote technique
(DRH, RRH, DGS, secrétaire de mairie)

Elu référent
(maire ou adjoint)

Groupe de travail
(commission du personnel, groupe de travail ...)



Etapes et calendrier

- ✓ Recueil de données
- ✓ Rédaction du document
- ✓ Dialogue social
- ✓ Saisine du CT
- ✓ Présentation à l'assemblée
- ✓ Communication aux agents
- ✓ Mise en œuvre
- ✓ Bilan

2. Etat des lieux de la collectivité

Réflexion qui demande de prendre du recul

Elu référent 

Pilote technique 

**Objectifs
poursuivis par la
collectivité**

+

**Moyens humains
actuels et futurs**

Stratégie de ressources humaines



2. Etat des lieux des orientations de mandat

Recenser les **orientations politiques** pouvant avoir un impact sur les ressources humaines de la collectivité :

Actuellement, actions et services accomplis au profit des administrés :

- Fonctionnement du groupe scolaire
- Accueil de loisirs
- Bibliothèque
- Entretien des espaces verts
- ...

Entamer la réflexion à
l'échelle
intercommunale

Dans le futur, actions et services figurant dans le projet de mandat :

- Nouveau service à la population (accueil de loisirs, portage de repas ...)
- Passage en régie
- Prise ou transfert de compétences
- Mutualisation
- ...



2. Etat des lieux de la politique RH actuelle

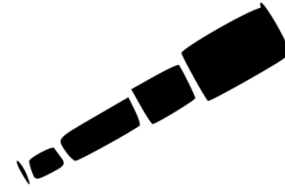
Se comparer à un échantillon



Effectifs : bilan social

- Informations de la collectivité
- Informations des agents
- Synthèses thématiques :
 - Absentéisme
 - RPS
 - Égalité F/H
 - Santé

Se référer aux fiches types métier



Métiers et compétences

Identifier les métiers et compétences clés de la collectivité

Anticiper :

- Métiers en tension et difficultés de recrutement
- Départs prévisibles (retraite, mobilité)
- Besoins en remplacement, recrutement



Documents RH internes

- Organigramme
- Tableau des effectifs
- Délibérations
- Procédures
- Tableaux de bord
- Plan de formation
- DUERP
- Critères internes
- ...

Vos questions / Nos réponses





Définir une stratégie RH

1^{er} niveau de stratégie
: mettre ses RH en
conformité avec les lois
et réglementations en
vigueur

Pour répondre aux différents enjeux politiques, choisir ses leviers RH :

	Formation	Recrutement et mobilités	Organisation et conditions de travail	...
Attractivité de la collectivité	Développer et encourager la formation continue	Encourager les mobilités internes	Mettre en place un aménagement des temps de travail	...
Continuité du service public	Encourager la transmission des savoirs entre collègues	Anticiper les recrutements et les départs	Mettre en place un régime d'astreinte	...
Modernisation du service public	Mettre en place une politique de formation volontariste	Communiquer les offres sur les réseaux sociaux	Investir dans de nouveaux outils informatiques	...
Egalité hommes/femmes	Mettre en place des actions de sensibilisation	Mettre en place des jurys de recrutement paritaires	Travailler à la mixité des équipes	...
...



Fixer des orientations générales de promotion et valorisation des parcours

Pourquoi ?

Donner aux agents plus de visibilité :

- Sur leur carrière
- Sur les pratiques de gestion interne

Possible de ne pas établir de critères et de promouvoir tous les agents remplissant les conditions

Comment ?

- Fixer des critères **d'avancement de grade et de nomination suite à concours**
- Fixer des critères **d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

Les critères de sélection des candidats à la **promotion interne** sont exclus des LDG de la collectivité (compétence du président du CDG). Mais la collectivité a la possibilité de fixer des **critères de dépôt des dossiers** au CDG



Fixer des orientations générales de promotion et valorisation des parcours

Quels critères ?

Les critères doivent prendre en compte la **valeur professionnelle** et les **acquis de l'expérience professionnelle**, notamment à travers :

- la **diversité** du parcours et des fonctions exercées
- les **formations** suivies
- les **conditions** particulières d'**exercice**, attestant :
 - de l'engagement professionnel,
 - de la capacité d'adaptation
 - le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes
- les autres activités **professionnelles** (syndicales, dans le secteur public à l'extérieur de l'administration d'origine, dans le secteur privé et notamment associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale)



L'équilibre femmes/hommes en fonction de l'effectif du grade.



Fixer des orientations générales de promotion et valorisation des parcours

Quelques exemples de critères

Avancement de grade Nomination suite à concours

- Respecter un équilibre F/H
- Privilégier l'ancienneté dans le grade, l'emploi
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- Respecter l'adéquation grade, fonction, organigramme
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours / examens
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical)...
- ...

Poste à responsabilité d'un niveau supérieur

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents
- Formations continues, diplômantes, VAE...
- Acquis de l'expérience
- Maîtrise du métier
- ...



Notre conseil

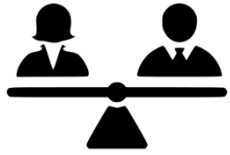
Pour plus de souplesse, choisir des critères larges et nombreux

Déterminer les critères soit de manière globale, par catégories ou même par cadres d'emplois ou services

Définir les ratios et le processus de décision interne

Vos questions / Nos réponses





Respecter l'égalité femmes/hommes

Les LDG devront tenir compte de ce paramètre de manière générale, et particulièrement en matière de **recrutement, promotion et avancement, valorisation des parcours.**

Même démarche :

- Garder en tête ce paramètre lors de l'état des lieux
- Analyser et identifier des écarts
- Rappeler les mesures déjà existantes
- Définir des actions pour réduire les inégalités constatées

4. Mise en œuvre et 5. Bilan

Les lignes directrices de gestion formalisent la politique RH de la collectivité, il s'agit donc de la **mettre en œuvre**.

Bilan annuel présenté au
CT/ CST

basé sur les décisions individuelles
+ données issues du bilan social

Révision (totale ou partielle)
des LDG possible

selon la même procédure

2020



2021



2022



2023



Modalités d'accompagnement par le CDG



Documents

Guide d'accompagnement + trame

Réunions

Ateliers RH + Webinaires



Accompagnement personnalisé

Adaptation à la taille de la collectivité et à son projet

Contacts : Sophie PONT et Amandine MOUREY

Téléphone : 03.70.07.16.18

Mail : ldg@cdg25.org

Vos questions / Nos réponses

