



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

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 (LDG). Il s'agit de fixer des orientations à mettre en place sur le long terme, par exemple, sur toute la durée du mandat.

A compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la promotion et à l'avancement devront être prises après l'adoption de ces lignes.

⇒ **L'élaboration des 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 :**

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC.
- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (*pour rappel, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021*).
- 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.
- Informer les agents/les encadrants et responsables de service/les organisations syndicales sur les modalités de gestion et d'évolution des ressources humaines de la collectivité.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

⇒ **Portée juridique des LDG :**

Un agent peut invoquer les LDG en cas de **recours administratif ou contentieux** 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 pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne notamment. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Pour autant, l'autorité territoriale (*Maire ou Président*) met en œuvre les orientations en matière de promotion et valorisation des parcours «**sans préjudice de son pouvoir d'appréciation**» en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

⇒ LES EFFECTIFS

L'étude des effectifs doit permettre de s'interroger sur leur composition, le nombre d'entrants et de sortants, la gestion de la masse salariale, la politique de recrutements.

1/ Les chiffres clés

2019	Fonctionnaires	Contractuels Emplois permanents	Contractuels Emplois non permanents	Nombre total	Equivalent temps plein
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C	3	2	1	5	4.5
Total	3	2	1	5	4.5

2017	Fonctionnaires	Contractuels Emplois permanents	Contractuels Emplois non permanents	Nombre total	Equivalent temps plein
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C	3	2	1	5	5
Total	3	2	1	5	5

Ces tableaux peuvent être complétés par l'insertion d'une pyramide des âges, une répartition par cadres d'emplois et/ou par grade. La synthèse du bilan social peut également être jointe.

2/ Informations à mettre en avant

- Evolution des effectifs par rapport aux années précédentes :

- effectifs stables ☐ Oui ☒ Non (motifs suppression des TAP)
- en hausse ☐ Oui ☒ Non (motifs suppression des TAP)
- en baisse ☒ Oui ☐ Non (motifs suppression des TAP)

- La collectivité dispose d'un tableau des effectifs ☐ Oui ☒ Non

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans.

- Projection des **départs et mobilités prévisionnels** (départs à la retraite à identifier, mobilités souhaitées en lien avec les entretiens professionnels, la réussite d'un concours, projets personnels identifiés, ...)

SORTANTS		
Grade / Emplois / Temps de travail	Motif du départ ou de la mobilité envisagée	Année prévisionnelle

- Projection des **retours prévisibles** (fin de détachement, de mise à disposition, de disponibilité, de congé parental, ...)

ENTRANTS			
Grade / Emplois / Temps de travail	Motif du retour prévisionnel (fin de détachement, ...)	Poste vacant ou absence de poste	Année prévisionnelle

- Le cas échéant, décrire les **besoins futurs** de la collectivité compte tenu de sa politique locale et, le cas échéant, des évolutions structurelles choisies ou subies (commune nouvelle, transfert de compétences, missions nouvelles, réorganisation, ...)

Pas de nouveau besoin.....

.....

- Des **compétences professionnelles nouvelles** sont à acquérir de 2021 à 2026 ☒ Oui ☐ Non

Si oui lesquelles : Sécurité et traitement écologique des espaces
verts.....

.....

- Des **transitions professionnelles** sont à accompagner de 2021 à 2026 ☐ Oui ☒ Non

Si oui, quels sont les métiers concernés :

.....

.....

A partir de ce constat, les recrutements à prévoir sont :

RECRUTEMENTS A PREVOIR 2021 / 2026 (en lien avec la fiche de poste)		Grade / Durée hebdomadaire du poste	Année prévisionnelle
Emploi (intitulé du poste)	Missions / Compétences		
Espaces verts	Gestion environnementale	Adjoint technique	2022

Autres commentaires :

3/ Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle concernant les effectifs de la collectivité

Actions du plan pluriannuel concernant les effectifs	2021	2022	2023	2024	2025	2026
➤ Création / mise à jour du tableau des effectifs		X				
➤ Favoriser la mobilité interne / externe			X			
➤ Favoriser les nominations suite à concours ou à examen professionnel	X					
➤ Assurer les remplacements						

⇒ LA FORMATION

Les formations ont vocation à doter un agent de savoir-être et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences.

1/ Les chiffres clé

		NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS SUIVIES		
Catégories	Années	2017	2019	Total
A				
B				
C		5	2	7
Total		5	2	7

Ce tableau peut être complété par un tableau récapitulatif des dépenses de formation. La synthèse du bilan social peut également être jointe.

2/ Informations à mettre en avant

La collectivité a mis en place :

- Un plan de formation ☐ Oui ☒ Non
- Un règlement des départs en formation ☐ Oui ☒ Non
- Une information des agents sur le droit à la formation ☐ Oui ☒ Non

Si oui, sous quelle forme :

- Une délibération sur les modalités d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) ☐ Oui ☒ Non
- Des fiches de poste ☒ Oui ☐ Non
- Une grille d'entretiens individuels ☒ Oui ☐ Non
- Des entretiens individuels ☒ Oui ☐ Non

Autres commentaires:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3/ Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle concernant la formation

Actions du plan pluriannuel concernant la formation	2021	2022	2023	2024	2025	2026
- Améliorer l'information des agents dans ce domaine	X					
- Augmenter / maintenir le budget y relatif			X			
- Exploiter les entretiens professionnels pour favoriser la formation		X				

⇒ LE TEMPS DE TRAVAIL

L'étude des temps de travail permet de repenser l'organisation et de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle des agents.

1/ Les chiffres clé

Nombre d'agents Années	REPARTITION DES AGENTS EN FONCTION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL			
	Nombre d'agents à temps plein	Nombre d'agents à temps partiel exerçant les fonctions à temps plein	Nombre d'agents à temps non complet	Total
2017	3		3	6
2019	3		3	6

2/ Informations à mettre en avant

La collectivité a mis en place un protocole d'accord sur la réduction des temps de travail

☒ Oui ☐ Non

Les agents bénéficient de jours RTT

☒ Oui ☐ Non

Le cas échéant, préciser les services concernés : Service technique uniquement.....

Des temps de travail sont annualisés

☒ Oui ☐ Non

Le cas échéant, préciser les services concernés : ... Service scolaire.....

La collectivité doit retravailler son protocole pour être conforme avec l'application des 1607 heures

☐ Oui ☒ Non

La collectivité a mis en œuvre le compte épargne temps (CET)

☐ Oui ☒ Non

La collectivité dispose d'un document écrit décrivant l'organisation du temps de travail / congés / autorisations d'absences

☒ Oui ☐ Non

La collectivité a mis en place le télétravail

☐ Oui ☒ Non

➤ Si oui, uniquement dans le cadre de la crise sanitaire COVID 19 ☐ Oui ☐ Non

Des astreintes sont mises en place

☐ Oui ☒ Non

Autres commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3/ Stratégie pluriannuelle concernant le temps de travail

Actions du plan pluriannuel concernant le temps de travail	2021	2022	2023	2024	2025	2026
➤ Définir un règlement intérieur dans ce domaine		X				
➤ Repenser l'organisation du travail	X					

⇒ L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique, l'égalité Femmes-Hommes doit être une préoccupation majeure.

1/ Les chiffres clé

		REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE							
Catégories	Années	2017				2019			
	Sexe								
	Statut	F		H		F		H	
		TIT.	CONT.	TIT.	CONT.	TIT.	CONT.	TIT.	CONT.
Catégorie A									
Catégorie B									
Catégorie C		3		2		3		2	
Total		3		2		3		2	

2/ Informations à mettre en avant

La collectivité a réfléchi à cette problématique

☐ Oui ☒ Non

Les promotions accordées depuis 2017 concernent :

- plutôt des femmes
- plutôt des hommes
- des femmes et des hommes proportionnellement à l'effectif F / H de la collectivité

☐ Oui ☒ Non

☐ Oui ☒ Non

☒ Oui ☐ Non

Les temps de travail à temps non complet et à temps partiel concernent :

- plutôt des femmes
- plutôt des hommes
- des femmes et des hommes proportionnellement à l'effectif F / H de la collectivité

☒ Oui ☐ Non

☐ Oui ☒ Non

☐ Oui ☒ Non

A poste identique, la collectivité constate une différence de rémunération

☐ Oui ☒ Non

3/ Stratégie pluriannuelle pour agir en direction de l'égalité professionnelle

Actions du plan pluriannuel en direction de l'égalité professionnelle	2021	2022	2023	2024	2025	2026

➤ Intégrer cet objectif égalitaire dans le processus de recrutement			X			
➤ Garantir l'égalité de traitement F/H dans l'évolution professionnelle	X					
➤ Favoriser l'égalité de rémunération		X				

⇒ L'ABSENTEISME

L'absentéisme générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, doit être une préoccupation majeure.

1/ Les chiffres clé

Catégories \ Années	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL		
	2017	2019	Total
A	0	0	0
B	0	0	0
C	1	180	181
Total	1	180	181

2/ Informations à mettre en avant

Le nombre de jours d'absence pour raison médicale est :

- en hausse ☒ le cas échéant, motifs...recrutement d'un agent à risque et un agent a perdu sa fille.
- en baisse ☐ le cas échéant, motifs.....
- stable ☐ le cas échéant, motifs.....

La collectivité a mis en place le **document unique (DU)** ☒ Oui ☐ Non

➤ Si oui, le diagnostic risques psychosociaux y a été intégré ☒ Oui ☐ Non

La collectivité met à jour son document unique (DU) ☒ Oui ☐ Non

La collectivité a mis en place un dispositif de **signalement** et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ☐ Oui ☒ Non

La collectivité a développé la **Protection Sociale Complémentaire (PSC)** ☒ Oui ☐ Non

➤ Si oui, pour quel risque : ☐ Santé ☐ Prévoyance ☒ Les deux

La collectivité **assure** le risque statutaire ☒ Oui ☐ Non

Des procédures de contrôle des arrêts maladie ont été mises en place ☐ Oui ☒ Non

La collectivité a mis en place des actions de préventions des risques Professionnels ☐ Oui ☒ Non

3/ Stratégie pluriannuelle pour lutter contre l'absentéisme

Actions du plan pluriannuel concernant l'absentéisme	2021	2022	2023	2024	2025	2026
➤ Mettre à jour le document unique	X	X	X	X	X	X
➤ Informer sur le port des EPI / la prévention des risques	X	X	X	X	X	X
➤ Mettre en place un dispositif de signalement des situations de souffrance au travail		X				

⇒ LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs doivent veiller à la santé physique et mentale de leurs agents. Des conditions de travail mal adaptées génèrent de l'absentéisme qui induit un coût financier.

1/ Les chiffres clé

Nombre d'accidents de travail intervenus dans la collectivité depuis 2017 : ...1.....

2/ Informations à mettre en avant

La collectivité a nommé un assistant de prévention ☒ Oui ☐ Non

La collectivité a désigné un ACFI ☐ Oui ☐ Non

La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail ☒ Oui ☐ Non

La collectivité dispose d'un registre des dangers graves et imminents ☒ Oui ☐ Non

La collectivité met à disposition des EPI ☒ Oui ☐ Non

➤ Si oui, effectue les contrôles de ces EPI ☐ Oui ☒ Non

La collectivité forme les agents à l'utilisation des EPI ☒ Oui ☐ Non

La collectivité a organisé les premiers secours (affichage numéros d'urgence, trousses de premiers soins, formation des agents aux gestes de premier secours)

- ☒ Oui en totalité
☐ Oui partiellement
☐ Non

Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) a été mise en place

- ☐ Oui ☒ Non

La collectivité a contribué à intégrer ou à maintenir dans l'emploi un agent reconnu travailleur handicapé

- ☐ Oui ☒ Non

Un référent handicap a été nommé dans la collectivité

- ☐ Oui ☒ Non

La collectivité a rédigé un plan de continuité des services en cas de crise

- ☐ Oui ☒ Non

3/ Stratégie pluriannuelle pour améliorer les conditions de travail

Actions du plan pluriannuel pour améliorer les conditions de travail	2021	2022	2023	2024	2025	2026
➤ Définir des axes de formation / information dans le domaine de la prévention des risques professionnels		X				
➤ Faire le point sur les EPI et le cas échéant améliorer leur utilisation	X					
➤ Aménager les postes de travail			X			
➤ Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants					X	

⇒ LA VALORISATION ET LA PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les lignes directrices de gestion doivent s'appuyer sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination et de transparence. Pour cela, il peut être proposé de fixer des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience en lien avec les entretiens professionnels.

Une fois adoptés, ces critères s'imposeront à la collectivité pour proposer un agent à l'avancement de grade, à une promotion interne, pour le promouvoir en cas de réussite d'un concours ou pour qu'il accède à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur (sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'employeur).

Pour une application simple, il est conseillé de limiter à 3 ou à 4 critères. Le cas échéant, des priorités peuvent être données aux critères retenus ou à des groupes de critères. Un choix par catégorie peut (ou ne pas) être effectué notamment pour les avancements de grade et la réussite d'un concours.

1/ Avancement de grade (AVG)

La collectivité a fixé les **taux de promotions (ratio promus / promouvables)** suivants (délibération prise après CT) : **100% selon délibération 201774 du 6 décembre 2017**

La collectivité propose de retenir les **critères** suivants pour promouvoir un agent à **un avancement de grade** :

- Critères AVG communs aux trois catégories (A, B et C) pour 2021 à 2026
- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités/ organigramme
- Investissement et motivation

2/ Nomination suite à concours

La collectivité propose de retenir les **critères** suivants pour nommer un agent suite à **réussite à concours** :

- Critères Concours communs aux trois catégories (A, B et C) pour 2021 à 2026
 - Adéquation grade / fonction / organigramme
 - Investissement et motivation

3/ Accessibilité à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

La collectivité propose de retenir les **critères** suivants pour nommer un agent sur un **poste à responsabilité supérieure** :

- Investissement et motivation
- Réponse à un besoin de la collectivité
- Compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions

4/ Présentation d'un dossier de promotion interne pour inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du CDG16

La collectivité propose de retenir les critères suivants pour proposer un agent pour une promotion interne :

- Critères pour présenter un dossier de promotion interne pour inscription sur liste d'aptitude établie par le Président du CDG16 pour 2021 à 2026
- Investissement et motivation
- Compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions