



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Angoulême, le 15 octobre 2020

Le Président,

à

**Mesdames, Messieurs les Maires,
Mesdames, Messieurs les Présidents,**

Nos Réf. : LC / SP – LCIR2020-28

Tél : 05.45.69.70.02

Objet : Lignes Directrices de Gestion

PJ : Schéma synthétique

Madame, Monsieur le Maire et Cher(e) Collègue,
Madame, Monsieur le Président et Cher(e) Collègue,

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique (art. 30), consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics d'arrêter des lignes directrices de gestion (LDG).

Dès le 13 novembre 2019, lors d'une réunion co-organisée avec le CNFPT, à Taponnat-Fleurignac, le Centre de Gestion vous sensibilisait à la création de cet outil au service de la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines.

Par [courrier-mail du 26 juin](#) dernier, je vous informais du travail mené par mes services afin de vous accompagner dans cette démarche, pouvant être vécue comme une contrainte supplémentaire mais en droite ligne de la poursuite de l'évolution du modèle français de la fonction publique :

- Renforcement de la dimension collective dans le dialogue social
- Promotion d'un management public fondé sur la responsabilisation, l'efficacité, une vigilance accrue portée à l'égalité professionnelle, une prise en compte accrue des expériences professionnelles plurielles
- Harmonisation du cadre entre les 3 versants de la Fonction Publique

Comme vous le rappelle le [MAG R.H.](#) du mois de septembre, à compter du 1^{er} janvier 2021, les décisions individuelles relatives aux promotions (avancements de grade et promotion interne) et les mesures favorisant l'évolution professionnelle (mobilité...), ne pourront être prises légalement qu'après adoption de ces LDG, après avis du Comité Technique.

Une fois arrêtées, ces LDG pourront être présentées à l'assemblée délibérante et devront être rendues accessibles aux agents par tout moyen (numérique...).

Enfin, un bilan de leur mise en œuvre devra être établi annuellement et présenté au comité social territorial (CST) sur la base :

- des décisions individuelles
- du Rapport Social Unique (RSU)

Je reviens donc vers vous aujourd'hui, conformément à notre engagement, pour vous préciser les modalités de notre appui et nos conseils.

1. Apports documentaires

En premier lieu, nous avons mis en ligne sur notre site, en actualités, plusieurs documents adaptés selon la strate de votre collectivité / établissement, dont un Guide méthodologique élaboré par les Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine.

• Pour les structures de moins de 30 agents

Nous préconisons l'utilisation du [formulaire de saisine](#) (formats .pdf et *Word* modifiable) du Comité Technique du CDG, accompagné d'un support vous permettant de définir vos LDG suivant 7 thématiques :

- Les effectifs
- La formation
- Le temps de travail
- L'égalité professionnelle
- L'absentéisme
- Les conditions de travail
- La valorisation et la promotion des parcours professionnels

Sans chercher à être exhaustif, nous avons retenu les principaux axes constituant une bonne base de travail pour la gestion d'un effectif limité et des enjeux proportionnés.

Vous avez cependant toute latitude pour décider d'ajouter des thématiques.

Les tableaux sont à compléter à partir des données statistiques dont vous disposez (tableau des effectifs, bilans sociaux, tableaux de suivi...).

Des exemples d'actions sont proposés pour guider votre réflexion. Il vous appartient d'en définir la pertinence et de choisir celles que vous jugez utiles à votre organisation, à votre projet. Ces actions doivent être réalistes et réalisables. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Une fois l'avis du C.T. reçu, vous pourrez utiliser le [modèle d'arrêté](#) communiqué et y annexer simplement ce support.

Nous attirons particulièrement votre attention sur le fait que les critères retenus, notamment pour la promotion des fonctionnaires, seront demain opposables à vos décisions individuelles.

• Pour les structures d'au moins 30 agents sous réserve d'avoir réalisé le Bilan Social 2019

Nous proposons l'utilisation d'un outil *Excel* élaboré par l'Observatoire régional dans le cadre de la coopération des Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine.

Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des LDG en matière :

- de stratégie pluriannuelle de pilotage des R.H.
- de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Les données sont extraites du Rapport d'Etat de la Collectivité (Bilan social 2019) transmis avant le 15 octobre 2020.

Tout au long de cette synthèse, les données de votre collectivité sont comparées à celles de collectivités similaires et de même strate.

Vous pouvez compléter le document dans des zones de texte libre et grâce à des exemples d'actions. Chaque action peut être priorisée et datée.

Pour ce faire, vous devez nous en formuler la demande par mail : c.danton@cdg16.fr

Nous vous transmettons alors votre fichier dont les données seront à vérifier et à compléter du projet politique du mandat, adossé aux principaux enjeux R.H. et objectifs en matière de gestion des ressources.

Egalement, vous disposez d'un [guide d'accompagnement](#) à l'élaboration des LDG, d'une [vidéo tutoriel](#), d'un [exemple de résultat](#) pour une collectivité fictive, d'un [modèle d'arrêté](#) et d'un [formulaire de saisine](#) du C.T. du CDG.

2. Accompagnements méthodologiques

Dès aujourd'hui, nous vous encourageons à compléter le support correspondant, en croisant les données chiffrées de vos services avec vos orientations politiques.

Les services du CDG sont à votre disposition pour des questions pratiques liées à l'utilisation des outils (formulaire ou tableur), soit par mail : cdg16@cdg16.fr soit par téléphone 05.45.69.70.02.

• Temps d'échanges, le 16 novembre

Dans un mois, un temps de questions-réponses sera organisé au CDG *[sous réserve des mesures sanitaires]*, destiné aux collectivités qui seraient en difficultés, pour leur permettre de lever les derniers freins à cette élaboration.

Cette demi-journée ne sera bénéfique que si vous avez engagé le travail et les discussions internes.

• Journée d'ateliers destinée aux plus grosses structures, le 7 décembre

Le CNFPT et le CDG16, en partenariat, vous proposent une journée de travail mettant en perspective les LDG dans la démarche globale de pilotage des R.H. et de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) en particulier.

La journée sera séquencée en 2 temps :

- Matinée dédiée aux apports théoriques sur les LDG et la GPEEC
 - o Rappel réglementaire et enjeux
 - o Apports de l'outil LDG et des données sociales (aujourd'hui REC demain RSU)
 - o Les LDG, une démarche de gestion prévisionnelle : anticipation et prospective
- Après-midi en sous-groupes, sous la forme de plusieurs ateliers de réflexions et de co-construction, puis un temps dédié à la synthèse des travaux et des échanges.

Les invitations seront directement envoyées aux collectivités concernées (40 participants maximum), *[sous réserve des mesures sanitaires]*.

3. Calendrier

Les LDG doivent être arrêtées pour toutes décisions individuelles relatives aux promotions prises à partir du 1^{er} janvier.

Elles peuvent être fixées postérieurement à cette date, sous réserve de reporter les décisions individuelles type avancements de grades, à une échéance postérieure à la date de prise de l'arrêté des LDG.

La rétroactivité d'effet des avancements de grades demeure possible, au plus tôt à la date à laquelle toutes les conditions statutaires sont remplies par le fonctionnaire, sous réserve que :

- les délibérations (création de poste, ratio promus/promouvables) aient été prises et transmises au contrôle de légalité,

- les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours soient arrêtées préalablement à la date à laquelle le fonctionnaire remplit les conditions statutaires.

Dans le cas où les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours sont arrêtées postérieurement à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies par le fonctionnaire, ce dernier sera nommé, au plus tôt, à la date à laquelle les LDG sont arrêtées *[notre conseil dans la mesure où aucune disposition ne prévoit la rétroactivité de l'arrêté des LDG]*.

Pour les collectivités et établissements de -50 agents, relevant du Comité Technique du CDG, vos projets de LDG peuvent être soumis :

- au C.T. du 14 décembre 2020 : dossiers à transmettre jusqu'au 13 novembre *(les dossiers hors délais seront appréhendés dans la limite de nos capacités d'instruction)*
- au C.T. du 18 janvier 2021 : dossiers à transmettre jusqu'au 21 décembre

Souhaitant que notre proposition vous permette de mieux appréhender ces Lignes Directrices de Gestion et de vous les approprier ;

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Maire et Cher(e) Collègue, Madame, Monsieur le Président et Cher(e) Collègue, l'expression de mes sentiments cordiaux.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guy Branchut', with a stylized flourish at the end.

M. Guy BRANCHUT