

## **SAISINE DU COMITE TECHNIQUE MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)**

### **Textes de référence :**

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 33-5)
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP (articles 13 à 20)

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 (*voir notamment la dernière partie du document relative à la promotion des fonctionnaires*).

### **POURQUOI DES LDG ?**

- Pour renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Pour développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Pour simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Pour favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Pour renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

### **LE CONTENU DES LDG : UN DOCUMENT DE REFERENCE EN GRH**

**Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC.

Elles fixent 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*).

Elles favorisent **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.

Les LDG **informent** 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.

## COMMENT ADOPTER LES LDG ?

Les LDG sont **définies par l'autorité territoriale** par un arrêté pris après avis du comité technique.

Les LDG sont fixées pour une durée plurianuelle (6 ans maximum, possibilité de révision en cours de période après avis du CT). Des orientations propres à des services ou des catégories peuvent être fixées.

Les LDG sont **communiquées aux agents** par voie numérique ou par tout autre moyen.

La mise en œuvre de ces LDG fait l'objet d'un **bilan annuel**, sur la base des décisions individuelles, devant le CT.

## QUELLE EST LA PORTEE JURIDIQUE DES LDG ?

Un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité 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 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.

## QUELLE DEMARCHE POUR METTRE EN PLACE LES LDG ?

En premier lieu, il convient d'effectuer **un diagnostic préalable pour avoir une vision globale** de l'organisation et du fonctionnement de la collectivité en matière de gestion des ressources humaines. Il convient pour cela de recenser l'ensemble des documents correspondants afin d'en tenir compte dans la réflexion et le cas échéant, de les intégrer dans le document final.

En effet, il est primordial d'avoir une cohérence entre l'ensemble des pratiques RH et leur formalisation à venir dans les LDG.

### *Exemples de documents à recenser :*

- *Dernier bilan social (2017) et celui en cours de validation qui porte sur l'année 2019 ou, le cas échéant, tableaux de bord divers, statistiques élaborées par la collectivité*
- *Organigramme / fiches de poste*
- *Tableau des effectifs*
- *Protocole ARTT / notes de service diverses/accords collectifs*
- *Règlement intérieur*
- *Régime Indemnitaire (RIFSEEP ...) / régime d'astreinte*
- *Critères d'évaluation entretien professionnel annuel*
- *Ratios «promus-promouvables» - avancement de grade*
- *Règlement de formation/plan de formation*
- *Documents établis dans le cadre de l'hygiène et de la sécurité au travail, ...*

## NOS CONSEILS

- en amont de la saisine du Comité technique, **mettre en place une méthode de travail participative** en associant des élus de la collectivité, des agents, le cas échéant, la/les organisations syndicales présentes dans la collectivité ;
- **communiquer** avec les agents tout au long de la démarche.

Ce formulaire est à compléter et à retourner au :

**CDG 16 – Secrétariat du Comité Technique – 30 rue Denis Papin – CS 12213 –  
16022 ANGOULEME CEDEX – [a.chauvet@cdg16.fr](mailto:a.chauvet@cdg16.fr)**

*Session du ...../...../..... (Réservé au CDG)*

**COLLECTIVITE**

Nom de la collectivité :

.....

Adresse :

.....

Personne en charge du dossier, téléphone et e-mail :

.....

A ..... , le .....

(Cachet de la collectivité / Prénom, Nom, qualité et signature de l'Autorité Territoriale)

**DOSSIER DE SAISINE**

**A NOTER AVANT REMPLISSAGE**

Ce formulaire constitue un support (préétabli sur la base d'un plan d'actions sur 6 ans couvrant la durée du mandat, période qui peut être, le cas échéant, raccourcie) pour aider les petites collectivités à définir leurs LDG.

Par conséquent, le modèle proposé peut être, si besoin, adapté, complété, modifié.

Pour définir les LDG 7 thématiques sont proposées soit : 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

Il peut être cependant décidé d'ajouter des thématiques.

**Les exemples (en rouge) proposés permettent seulement d'orienter la réflexion et devront être masqués sur le document final.**

Les tableaux sont à compléter à partir des données statistiques dont vous disposez. Les collectivités qui ont réalisé leur bilan social peuvent obtenir une synthèse auprès des services du CDG16.

**ATTENTION :** tous les éléments retenus dans votre plan d'actions et présentés au CT via ce formulaire **devront être réalistes et réalisables.**

*Les informations collectées sur ce formulaire sont destinées au service Gestion des carrières afin de les informations des décisions prises lors du Comité Technique. Elles sont conservées le temps de la période d'emploi de la personne. Conformément à la Loi Informatique et Libertés de 1978 modifiée et au Règlement Européen (RGPD2016/679), vous pouvez exercer votre droit d'accès en vous adressant au Délégué à la Protection des Données du CDG16 : dpo@cdg16.fr .*



## **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					
<b>Total</b>					

2017	Fonctionnaires	Contractuels Emplois permanents	Contractuels Emplois non permanents	Nombre total	Equivalent temps plein
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C					
<b>Total</b>					

*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 .....)
- en hausse       Oui    Non (motifs .....)  
*par exemple ouverture d'un nouveau service, ...*
- en baisse       Oui    Non (motifs .....)  
*par exemple transfert d'un service à l'intercommunalité, départ à la retraite, ...*

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

- En moyenne, les agents de la collectivité ont ..... 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, ...)
- .....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

Si oui lesquelles

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- 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 :

<b>RECRUTEMENTS A PREVOIR 2021 / 2026</b> <i>(en lien avec la fiche de poste)</i>		Grade / Durée hebdomadaire du poste	Année prévisionnelle
Emploi <i>(intitulé du poste)</i>	Missions / Compétences		

**Autres commentaires :** .....

.....

.....

.....

.....

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

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- *Création / mise à jour du tableau des effectifs*
- *Création / suppression d'emplois*
- *Favoriser la mobilité interne / externe*
- *Accompagner les transitions professionnelles*
- *Mettre en place une indemnité de départ volontaire ou de rupture conventionnelle*
- *Favoriser les reclassements professionnels*
- *Maintenir / diminuer / augmenter dans la limite de ...., la masse salariale*
- *Favoriser les nominations suite à concours ou à examen professionnel*
- *Assurer les remplacements*
- *Réaliser le bilan social chaque année*
- *Faire appel à un tiers pour l'accompagnement au recrutement (Centre de Gestion)*
- *Faciliter l'apprentissage,...*

Actions du plan pluriannuel concernant les effectifs	2021	2022	2023	2024	2025	2026

## ⇒ 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			
	Total			

*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**

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- *Etablir un plan de formation / un règlement des départs en formation*
- *Indiquer des axes de formation à développer (pour améliorer les conditions de travail de l'agent (bien-être, sécurité), pour l'acquisition de nouvelles compétences, pour promouvoir les agents, pour faciliter les transitions professionnelles),*
- *Indiquer la volonté d'augmenter le ratio des formations suivies*
- *Améliorer l'information des agents dans ce domaine*
- *Augmenter / maintenir le budget y relatif*
- *Mettre en place des fiches de poste/les entretiens professionnels*
- *Définir les modalités d'utilisation du CPF*
- *Désigner un référent formation au sein de la collectivité*
- *Exploiter les entretiens professionnels pour favoriser la formation,...*

<b>Actions du plan pluriannuel concernant la formation</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>

## ⇒ 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**

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

### **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 :  
.....

Des temps de travail sont annualisés

Oui  Non

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

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**

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- Définir un règlement intérieur dans ce domaine
- Repenser l'organisation du travail
- Mettre en place un outil de contrôle des temps
- Etablir un protocole d'accord temps de travail ou le modifier
- Mettre en place le télétravail
- Développer la qualité de vie au travail
- Modifier les règles pour inciter le présentisme (RIFSEEP, ...)
- Mettre en place le CET,...

Actions du plan pluriannuel concernant le temps de travail	2021	2022	2023	2024	2025	2026

## ⇒ 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**

Catégories	Sexe	Statut	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE							
			2017				2019			
			F		H		F		H	
			TIT.	CONT.	TIT.	CONT.	TIT.	CONT.	TIT.	CONT.
Catégorie A										
Catégorie B										
Catégorie C										
<b>Total</b>										

### **2/ Informations à mettre en avant**

La collectivité a réfléchi à cette problématique  Oui  Non

Les promotions accordées depuis 2017 concernent :

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

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

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

A poste identique, la collectivité constate une différence de rémunération  Oui  Non

**Autres commentaires :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- *Etablir une étude de situation comparée femme / homme*
- *Accorder les promotions dans une proportion équilibrée respectant le ratio F / H*
- *Favoriser l'égalité de rémunération*
- *Intégrer cet objectif égalitaire dans le processus de recrutement*
- *Garantir l'égalité de traitement F/H dans l'évolution professionnelle*
- *Mettre en place une charte des temps pour concilier temps personnel et temps professionnel*
- *Mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles*
- *Faciliter les remplacements et le retour à l'emploi après absence pour motif familial*
- *Favoriser plus de mixité dans les cadres d'emplois fortement genrés, ...*

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

## ⇒ 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			
B			
C			
<b>Total</b>			

### **2/ Informations à mettre en avant**

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

- en hausse  le cas échéant, motifs.....
- 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

#### **Autres commentaires :**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

### **3/ Stratégie pluriannuelle pour lutter contre l'absentéisme**

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- Mettre en place le document unique
- Mettre à jour le document unique
- Développer la PSC pour éviter que les agents renoncent à leurs soins
- Réaliser le diagnostic des risques psychosociaux
- Réaliser une étude d'ergonomie et de maintien dans l'emploi
- Informer sur le port des EPI / la prévention des risques
- Assurer le risque statutaire
- Mettre en place un dispositif de signalement des situations de souffrance au travail
- Favoriser le lien avec les agents en arrêt de maladie et préparer la reprise, ...

<b>Actions du plan pluriannuel concernant l'absentéisme</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>

## ⇒ 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 : .....

## **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, trousse 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

### Autres commentaires :

### **3/ Stratégie pluriannuelle pour améliorer les conditions de travail**

***Exemples d'actions à programmer (une croix peut indiquer la (les) années concernées) :***

- Désigner un assistant de prévention
- Etablir les registres de sécurité obligatoires
- Définir des axes de formation / information dans le domaine de la prévention des risques professionnels
- Faire le point sur les EPI et le cas échéant améliorer leur utilisation
- Organiser les premiers secours
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Aménager les postes de travail
- Améliorer l'action sociale de la collectivité pour le personnel
- Rédiger un plan de continuité des services en cas de crise,
- Equiper une salle du personnel, des espaces de travail adapté
- Etablir une procédure de suivi des formations et habilitations obligatoires (électriques, montage et démontage des échafaudages, conduite d'engins...)
- Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants
- Réaliser et suivre les vérifications périodiques obligatoires
- Intégrer la prévention des risques professionnels dans les projets bâimentaires (construction, rénovation,...)
- Mettre en place un référent handicap,...

<b>Actions du plan pluriannuel pour améliorer les conditions de travail</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>

## ⇒ 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) :

.....

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

#### ***Exemples de critères qui peuvent être retenus :***

- Nominations équilibrées F /H (en fonction de l'effectif du grade)
- Ancienneté dans le grade ou/et dans la collectivité
- Obtention d'un examen professionnel
- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités/ organigramme
- Reconnaissance des compétences (acquises dans le secteur public / privé, associatif, syndical, politique, ...) et de la valeur professionnelle
- Effort de formation / préparation concours ou examen
- Investissement et motivation, ...

- Critères AVG Fonctionnaires de CAT. A pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

- Critères AVG Fonctionnaires de CAT. B pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

- Critères AVG Fonctionnaires de CAT. C pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

### **OU**

- Critères AVG communs aux trois catégories (A, B et C) pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

## **2/ Nomination suite à concours**

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

### ***Exemples de critères qui peuvent être retenus :***

- *Nominations équilibrées F / H (en fonction de l'effectif du grade)*
- *Adéquation grade / fonction / organigramme*
- *Reconnaissance des compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique, ...)*
- *Effort de formation et préparation au concours*
- *Investissement et motivation*
- *Reconversion / besoin de reclassement*
- *Réponse à un besoin de la collectivité*
- *Souhait de mobilité interne / externe de la part de l'agent*
- *Compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions, ...*

- Critères Concours Fonctionnaires de CAT. A pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

- Critères Concours Fonctionnaires de CAT. B pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

- Critères Concours Fonctionnaires de CAT. C pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

**OU**

- Critères Concours communs aux trois catégories (A, B et C) pour 2021 à 2026
- .....
- .....
- .....
- .....

## **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** :

.....

.....

.....

.....

#### **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 :

***Exemples de critères qui peuvent être retenus :***

- *Nominations équilibrées F / H (en fonction de l'effectif du grade)*
- *Ancienneté dans la collectivité et ou l'emploi*
- *Prise en compte des promotions et/ou avancements déjà prononcés*
- *Obtention d'un examen professionnel*
- *Adéquation grade / fonction / organigramme*
- *Reconnaissance des compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique, ...)*
- *Effort de formation*
- *Tentatives de concours*
- *Investissement et motivation*
- *Mobilité interne/externe*
- *Valeur professionnelle de l'agent, ...*

- Critères pour présenter un dossier de promotion interne pour inscription sur liste d'aptitude établie par le Président du CDG16 pour 2021 à 2026
- .....  
.....  
.....  
.....