Propos introductifs

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° 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.

**Le caractère particulier des lignes directrices de gestion en matière de promotion :**

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu’elle participe à l’évolution professionnelle et facilite l’accès à des responsabilités supérieures. L’avancement et la promotion font partie intégrante d’une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constitue en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

Les LDG s’insèrent dans une nouvelle architecture des instances de dialogue social, caractérisée notamment par la suppression, à compter du 1er janvier 2021, de la compétence des commissions administratives paritaires pour l’avancement de grade et la promotion interne des agents au profit de règles définies par ces LDG.

Par conséquent, la sécurisation des avancements et promotions pour l’année 2021 impose l’adoption des LDG en temps utile. En l’absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions.

Portée juridique des LDG :

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

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 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Promotion et valorisation des parcours professionnels

* **Avancement de grade**

***Préambule***

La valeur professionnelle d’un agent se définit au regard de l’évaluation annuelle et de sa manière de servir. Il peut également être tenu compte de la nature des fonctions confiées aux agents.

L’analyse des avancements de grade se fait donc au regard :

* Des comptes rendus d’entretien professionnels
* Des propositions motivées formulées par le chef de service
* Des notations pour les périodes antérieures à l’entretien professionnel.

Les critères d’avancement de grade, qui seront mis en place par l’autorité territoriale, s’appliqueront bien évidemment :

* Après l’obtention des conditions individuelles d’avancement
* Après la détermination des taux d’avancement « promus-promouvables »
* Après le respect des quotas

**Choix de la collectivité :**

**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 :

 *cf. guide (propositions de critères en adéquations avec le décret)*

[ ] 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*

**Soit** La collectivité décide de ne pas présenter les agents remplissant les conditions. **(À justifier)**

* **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 :

*cf. guide (propositions de critères en adéquations avec le décret)*

[ ] 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 :

*cf. guide (propositions de critères en adéquations avec le décret)*

|  |
| --- |
| **Critères** |
| - |
| - |
| - |
| - |

* **Cas particulier de la promotion interne**

***Préambule***

Les règles définies dans les lignes directrices de gestion ont vocation à s’appliquer après respect des règles statutaires et définition des quotas.

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d’un dossier de PI auprès du CDG,

[ ] Non

[ ] Oui

***cf. guide (propositions de critères)***

**- 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** |
| - |
| - |
| - |
| - |

Actions en faveur de l’égalité femmes/hommes

*cf. guide (propositions des actions à mener)*

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 :

|  |
| --- |
| Le |