

**PRESENTATION DES
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

- I. C'EST QUOI LES « LIGNES DIRECTRICES DE GESTION » ?**
- II. PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION**



I- C'est quoi les « Lignes Directrices de Gestion » ?

I- DE QUOI PARLE –T- ON ?

Contexte

Les Lignes Directrices de Gestion **est un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines** introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 suite à l'évolution des attributions des CAP :

- Suppression des compétences en matière de mutation et de mobilité => à partir du 1^{er} Janvier 2020
- Suppression des compétences en matière d'avancement et de promotion => à partir du 1^{er} Janvier 2021

Enjeux

- Les Lignes Directrices de Gestion seront désormais **le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité.**
- Cette réforme vise à :
 - passer d'une approche individuelle de la gestion des ressources humaines à **une approche collective**
 - répondre à un objectif de **transparence.**

Périmètre

L'objet des Lignes Directrices de Gestion (LDG) est de

« fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021 ».

Les LDG sont élaborées pour une durée qui ne peut excéder 6 ans



Un bilan est établi annuellement

I- DE QUOI PARLE –T- ON ?

➤ 5 principes fixés par le législateur

Les LDG doivent être soumises à l'avis du Comité Technique (CT)

Les LDG sont ensuite définitivement arrêtées par l'Autorité Territoriale

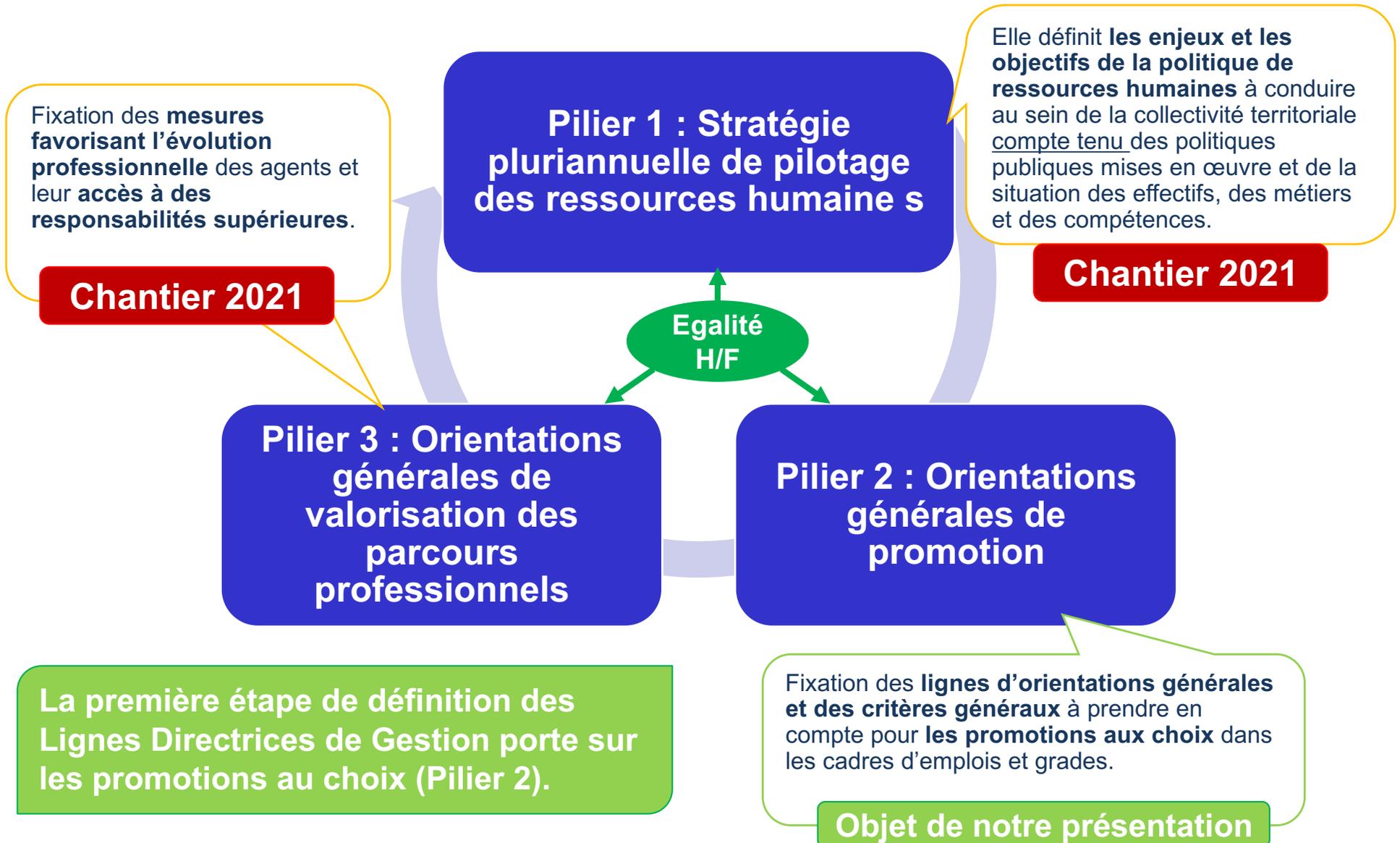
Les LDG doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années

Les LDG doivent être établies avant le 31 décembre 2020.

I- DE QUOI PARLE -T- ON ?

➤ 3 piliers





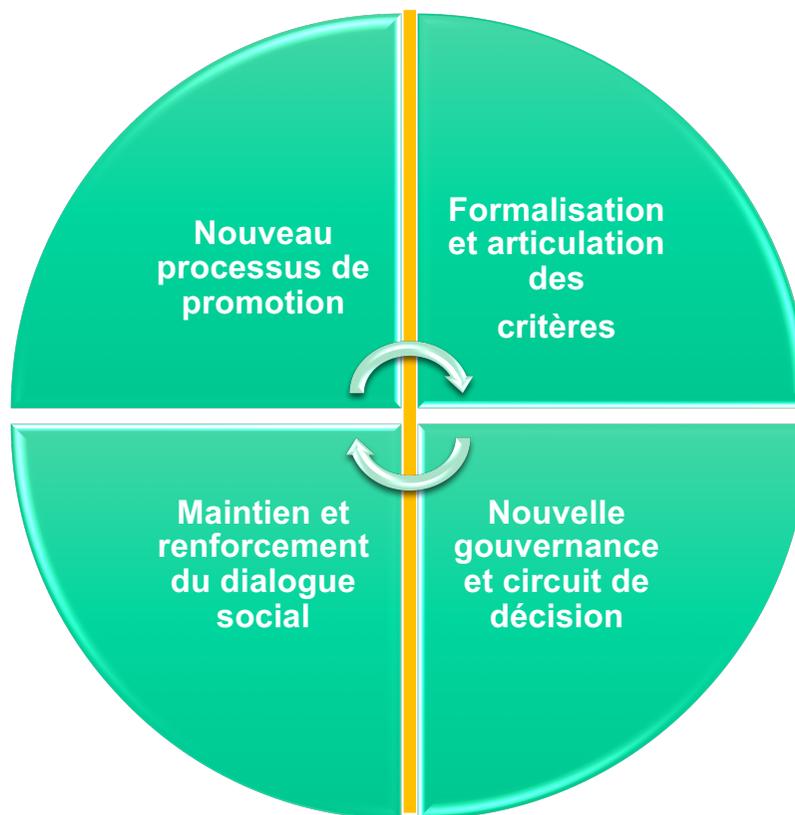
II - PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION

II - PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION

Lignes directrices de gestion – promotion

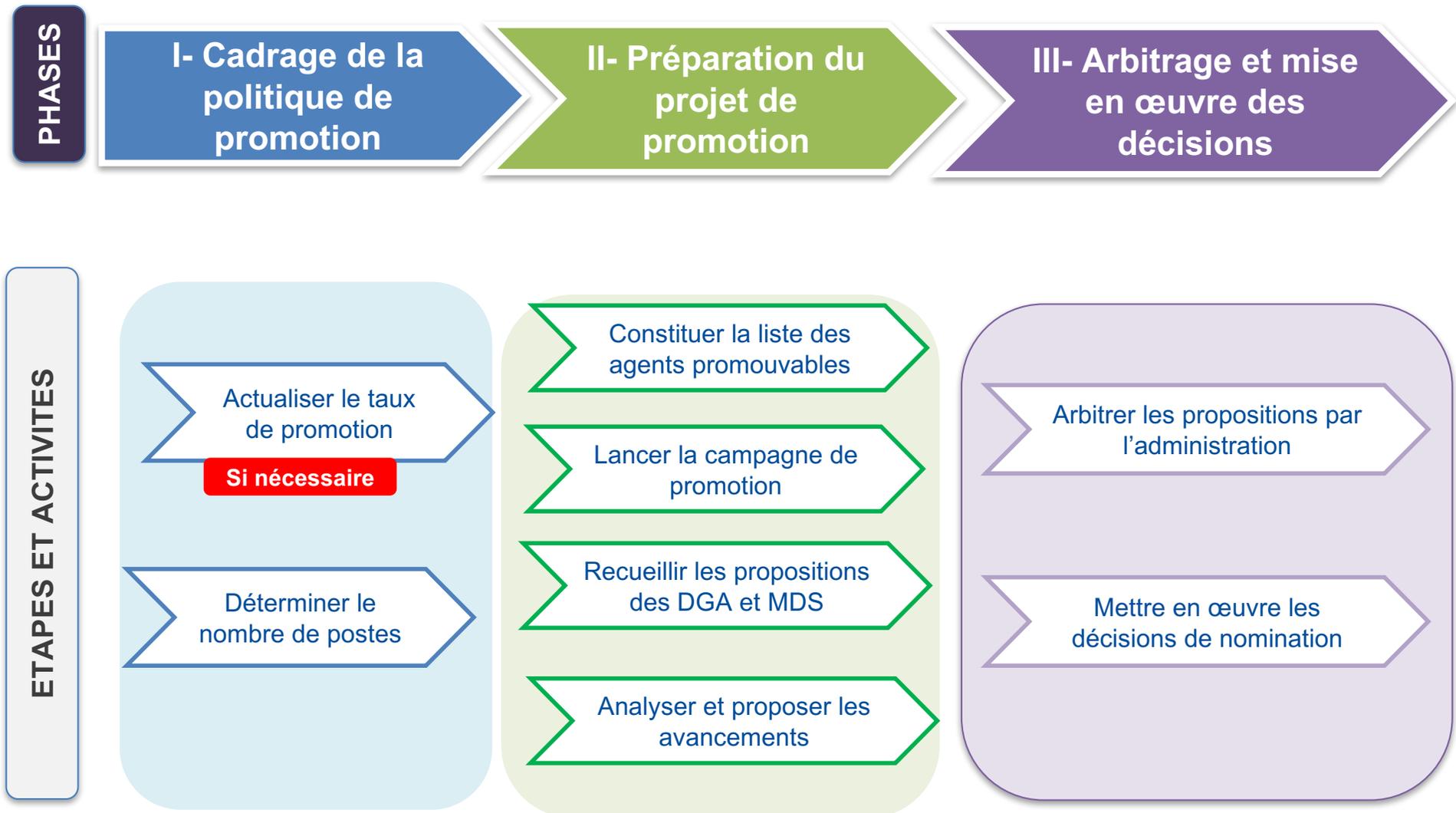
A compter de 1^{er} janvier 2021, les LDG décrivent les orientations et les priorités en matière de promotion fixées par la collectivité. Ces orientations générales portent sur 2 volets :

- 1- L'avancement de grade et d'échelon spécial « qui correspond à l'évolution de carrière d'un agent à l'intérieur de son cadre d'emplois »;
- 2- La promotion interne « qui permet à l'agent d'accéder à un cadre d'emplois supérieur correspondant souvent à un changement de catégorie hiérarchique ».



II - PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION

1- Proposition du processus cible de promotion



II - PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION

2- Proposition des critères de promotion

3 principaux critères

Critère 1 : La valeur professionnelle

Sur la base des comptes rendus d'entretiens professionnels et des propositions motivées formulées par le chef de service.

=> Exemple de critères pris en compte : le résultat global du dernier entretien professionnel, résultat global des entretiens des années précédentes, niveau de responsabilité de poste occupé, ...

Critère 2 : l'expérience professionnelle

C'est la connaissance acquise par la pratique : élargissement des compétences, approfondissement des savoirs et consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste occupé.

=> Exemple de critères pris en compte : la capacité de l'agent à exploiter l'expérience acquise, parcours professionnel de l'agent avant le poste occupé, savoirs techniques, ...

Critère 3 : l'ancienneté

C'est un critère complémentaires pour aider à départager les candidats.

=> Exemple de critères pris en compte : l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté dans la fonction publique, l'âge de l'agent, ...

Modalités d'application des critères

Les choix des agents promus sont opérés dans l'ordre défini ci-dessous :

1

Valeur professionnelle

2

Expérience professionnelle

3

Ancienneté

II - PROPOSITION DU DISPOSITIF CIBLE POUR LA PROMOTION

3- Proposition d'un dispositif de gouvernance et de décision

