



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

www.cdg38.fr

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Cadre réglementaire

- > **Pôle** : Dialogue social
- > **Contacts** : Delphine PFEIFFER / Virginie HUGUENIN
Responsable de pôle / chargée de mission
04 76 33 68 57
dpfeiffer@cdg38.fr / vhuguenin@cdg38.fr
- > **Date** : visioconférence du 8 juillet 2020



Partagez et réutilisez le
contenu de ce document

DEROULEMENT

Présentation du cadre réglementaire

- Intro – le contexte
- Le contenu des LDG
- La prise en compte de l'égalité F/H
- L'élaboration et la mise en œuvre
- Recours et contentieux
- Les LDG « promotion interne »

Questions-réponses

Echanges sur la mise en œuvre

Textes de référence

- **article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi « TFP » du 6 août 2019**
- **Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** précise le contenu et les conditions d'élaboration des LDG

Les objectifs poursuivis par le législateur

- Renouvellement du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficiente
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de la gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la FP et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la FP

Les enjeux pour les collectivités

- Obligation pour les collectivités, quelle que soit leur taille, de **réfléchir aux politiques de ressources humaines sur le long terme**, et cela en **concertation** avec les représentants du personnel
- **Formaliser et clarifier les règles de gestion RH** et les **communiquer à tous les agents**
- Intégrer dans les pratiques RH une **plus grande exigence de motivation des décisions individuelles** prises en application des LDG
 - >> Tout agent sera en droit d'obtenir des explications sur une décision prise à son encontre

Tout cela dans un délai restreint et avec les contraintes liées à la reprise d'activité post-confinement et au retard pris dans la mise en place des nouveaux exécutifs locaux

Le contenu des LDG

(Article 15 du décret du 29-11-2019)

2 volets :

- 1) Sur l'emploi: « **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** »
- 2) Sur la carrière: « **promotion et valorisation des parcours** »

Volet 1 : la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

(Article 18 du décret du 29-11-2019)

- Définit les enjeux et les objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des RH «compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences»
- Document de référence en matière de RH de chaque collectivité
- Pas d'imposition de contenu strict
- A la « carte » : faculté d'adaptation et de détermination du contenu

Volet 2 - la promotion et la valorisation des parcours:

(Article 19 du décret du 29-11-2019)

Les LDG devront définir :

- 1) Les **orientations** et les **critères généraux** à prendre en compte pour les **promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois**
- 2) Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités

En matière de **recrutement** les LDG devront favoriser 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 femmes et les hommes.

1) Promotion et avancement

Objectifs	Critères	Attendus
1) Prendre en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle	Diversité des fonctions exercées et des parcours y compris : activité syndicale, autre administration, secteur privé notamment dans le secteur associatif, organisation internationale	Valoriser l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation et le cas échéant l'aptitude à l'encadrement d'équipes
	Formations suivies	
	Conditions particulières d'exercice	
2) Assurer l' égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion	Part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés	Voir point suivant...

Egalité femmes / hommes

En matière de promotion et d'avancement, la **prise en compte de la part F/H ne doit pas aboutir à l'application de quotas**

Avis du Conseil d'Etat du 27 mars 2019 sur ce point :

- Il s'agit de remédier à l'existence de fortes inégalités pour rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle
- L'égalité F/H ne doit pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables
- Elle ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, ceux qui présenteraient des compétences et des mérites égaux

Elaboration des LDG

- **Compétence de l'autorité territoriale**, pas de délibération requise
- Après **avis du Comité Technique (CT) / Comité Social Territorial (CST)**
- Pour une durée de **6 ans maximum** , mais peuvent être établies pour une durée moindre (mini 2 ans...)
- **Révisables** en cours de route selon la même procédure

Présentation des LDG

- **Pas de formalisme** requis
- Les LDG doivent tenir compte des **données issues du Rapport Social Unique (RSU)**
- Les LDG volet 1 (stratégie RH) et volet 2 (promotion et valorisation des parcours) peuvent être **établies de manière distincte ou commune**, et donc décalées dans le temps
- Les LDG peuvent comporter des **orientations spécifiques** à certains services, catégories ou cadres d'emplois

Communication des LDG

- Obligation de **communiquer** les LDG à **tous les agents**
- Les LDG sont rendues accessibles aux agents **par voie numérique** ou **par tout autre moyen** :
 - >> **Affichage, courrier, intranet, organisation de réunions, à l'occasion des entretiens pro., ...**
- En cas de recours administratif ou contentieux devant le juge administratif contre une décision individuelle défavorable, les LDG sont invocables par l'agent

Recours et contentieux

- **Les LDG pourront être contrôlées par le juge et faire l'objet de contentieux** : elles devront se conformer au droit en vigueur et pourront être annulées / écartées par le juge administratif
- Les LDG pourront être contestées directement, mais aussi toutes les décisions prises en application / prises sans avoir établi de LDG
- Des motifs d'intérêt général peuvent **conduire à déroger aux lignes directrices**, tout comme l'appréciation particulière de chaque situation.
- L'autorité compétente **doit toujours pouvoir apprécier de manière circonstanciée chaque situation individuelle**, et cela doit ressortir de la rédaction de chaque décision.
- Les LDG fixent **un cadre**, une feuille de route mais **ce ne sont pas des règles impératives** qui s'imposent à l'autorité territoriale

Les LDG « promotion interne » (coll. affiliées au CDG)

- Le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CT (CT dép.), aux collectivités et établissements affiliés de + de 50 agents ayant leur propre CT.
- Les collectivités de + 50 agents soumettent le projet à leur CT, pour avis
- À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans un délai de 2 mois les CT sont réputés avoir émis un avis favorable.
- À l'issue de cette consultation, le **Président du CDG arrête les LDG « promotion interne »**.

Les listes d'aptitude promotion interne (coll. affiliées au CDG)

- **Maintien des quotas** de promotion interne
- Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne sont **toujours établies par le Président du CDG**
- Les dossiers de candidature devront toujours être adressés au CDG selon une procédure qui sera revue avec l'exécutif du CDG
- Pour l'examen des dossiers et l'établissement des listes d'aptitude, le Président pourra **se faire assister d'un collège de représentants des employeurs.**

Le CDG accompagne les collectivités sur les LDG

- Objectif : proposer des outils pratiques et méthodologiques
- Réalisation d'entretiens avec un panel de DRH-DGS
- Groupe de travail avec les volontaires (dates à définir – fin août)
- Information réseau DRH le 23 septembre
- Organisation de réunions d'information
- En parallèle, travail collaboratif entre les CDG (Région Aura, FNCDG, ANDCDG)



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Questions-réponses



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Echanges sur la mise en œuvre des LDG