

WEBINAIRE

**La mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG)
au sein des collectivités et établissements publics d'Indre-et-Loire**

Centre de Gestion d'Indre et Loire, jeudi 17 décembre 2020



1. Les lignes directrices de gestion... de quoi parle-t-on ?

- ✓ 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 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 des LDG poursuit les objectifs suivants :**
 - Renouveler l'organisation du dialogue social
 - Développer les leviers managériaux
 - Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
 - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles
 - Renforcer l'égalité professionnelle.

- ✓ **Les lignes directrices de gestion visent à :**
 - déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** dans chaque commune et établissement public, notamment en matière de **gestion prévisionnelle des emplois et compétences**
 - fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**
 - 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.

✓ **Portée juridique des LDG :**

- Une obligation pour toute collectivité territoriale de définir ses LDG (par arrêté) après avis du CT et pour une durée maxi de 6 ans
- 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 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.

2. Un groupe de travail départemental ...

- 4 sous-groupes répartis par strates démographiques agents :
 - ✓ **Sous-groupe des collectivités de – de 20 agents** (CERELLES, CHAMBOURG-SUR-INDRE, POUZAY, SAINT ETIENNE DE CHIGNY)
 - ✓ **Sous-groupe des collectivités de – de 50 agents** (MONNAIE, SATESE 37, VERETZ)
 - ✓ **Sous-groupe des collectivités de – de 100 agents** (CC TOURAINE OUEST VAL DE LOIRE, CHINON, LOCHES, LUYNES, MONTS, NOTRE DAME D'OE, VEIGNE)
 - ✓ **Sous-groupe des collectivités de + de 100 agents** (CHAMBRAY LES TOURS, CC CHINON VIENNE ET LOIRE, CC LOCHES SUD TOURAINE, CONSEIL DEPARTEMENTAL, SAINT CYR SUR LOIRE, TOURS METROPOLE)
- 3 matinées de travail avec des cadres du CDG, ainsi qu'un coach et formateur, Jacques VAN ERP
- 1 travail collaboratif et de co-construction
- 4 trames types de LDG selon les strates
- 1 avis de principe du Comité Technique du CDG pour les trames-types proposées aux collectivités relevant du CT du Centre de Gestion



Suite à un travail de concertation entre les 4 sous-groupes, **une liste de points incontournables** :

- **Les 8 points constitutifs des LDG des collectivités de - de 20 agents**

1. L'élaboration d'un tableau des effectifs et des emplois - La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences)
2. Le temps de travail
3. La formation
4. L'avancement de grade
5. La masse salariale et le régime indemnitaire
6. L'entretien annuel
7. La prévention des risques professionnels
8. L'action sociale

▪ Les 15 points constitutifs des LDG des collectivités de + de 20 agents et – de 50 agents

1. L'élaboration d'un tableau des effectifs et des emplois - La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences),
2. Le temps de travail
3. La formation
4. L'avancement de grade
5. La masse salariale et le régime indemnitaire
6. L'entretien annuel
7. La prévention des risques professionnels
8. L'action sociale (protection sociale complémentaire)
9. Le handicap
10. La qualité de vie au travail
11. La digitalisation
12. La politique managériale
13. Le dialogue social
14. La mutualisation entre la commune et l'EPCI de rattachement



La précision des réponses doit être adaptée à la strate de la collectivité : 1 à 19 agents, 20 à 49 agents [50 à 99 agents et + de 100 agents]

3. Vos modalités de travail... si vous choisissez d'adopter l'avis de principe du CT du 4 décembre

FACULTATIF : **Présenter pour information le projet à l'assemblée délibérante** (les textes n'imposent pas d'informer préalablement l'assemblée délibérante)

- **Faire prendre l'arrêté des LDG** de la collectivité **par votre autorité territoriale** au plus tôt (à effet si possible du 1^{er} janvier 2021, sinon à la date à laquelle l'arrêté sera exécutoire) et le retourner au CT du Centre de Gestion (prochain CT : 4 février 2021 - date de transmission : 31 décembre 2020)
- **Compléter la trame-type de LDG** correspondant à votre strate démographique/agents dans les meilleurs délais (courant janvier/février 2021)
- **Communiquer l'arrêté des LDG** (et en annexe la trame-type complétée) à l'ensemble des agents de la collectivité par tout moyen

4. Vos modalités de travail... si vous NE choisissez PAS d'adopter l'avis de principe du CT du 4 décembre

- **Faire un état des lieux** : documents et pratiques de références, effectif , orientations politiques, besoins RH
- **Arrêter les grands principes de gestion RH** : gestion quotidienne et orientations stratégiques
- **Définir des critères propres d'évolution de carrière** : avancement, promotion (classement des dossiers à présenter).
- **Rédiger un document final** et le soumettre à **l'avis préalable du CT**
 - FACULTATIF **Présenter pour information le projet à l'assemblée délibérante** (les textes n'imposent pas d'informer préalablement l'assemblée délibérante)
- **Faire prendre l'arrêté déterminant les LDG** par l'autorité territoriale
- **Communiquer l'arrêté des LDG** (et en annexe la trame-type complétée) à l'ensemble des agents de la collectivité par tout moyen

Le CDG 37 vous accompagne !

Pour vous assister dans la rédaction de vos LDG, le CDG a diffusé **deux trames de rédaction** selon la strate démographique /agents qui est la vôtre :

- Une version complète : **cliquez-ici !**
- Vous pouvez utilement vous approprier ces documents pour la formalisation de vos lignes directrices de gestion. Ce document est complété d'exemples ou de propositions de critères qui **ne constituent pas un cadre figé** et qui peuvent simplement vous aider dans l'élaboration de votre stratégie
- Un guide élaboré par la **Fédération nationale des CDG** : **cliquez-ici !**

Les services Juridique et Carrière demeurent bien entendu à votre disposition pour toute question relative à la mise en place des LDG dans votre commune ou établissement public.