

LES ATELIERS DU POLE CARRIERES, CONSEIL STATUTAIRE ET GESTION DES INSTANCES

Février 2021



- Mise en place des Lignes Directrices
de Gestion
- Elaboration des tableaux
d'avancement de grade



MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



Les Lignes Directrices de Gestion

LA THEORIE



Les Lignes Directrices de Gestion

Cadre législatif



- ❑ **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions relatives à la fonction publique – **article 33-5**
- ❑ **Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Les Lignes Directrices de Gestion

Définition

La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a introduit un nouvel outil de gestion du personnel :

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

C'est la contrepartie de la suppression de certaines compétences des CAP : les avancements de grade et les promotions internes, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les Lignes Directrices de Gestion

Objectifs

Donner plus de **visibilité** aux agents sur leurs **perspectives de carrière** et les **attentes de leur employeur**.

= **Document de référence**

pour la gestion des ressources humaines élaboré **par l'autorité territoriale** pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder **6 ans**.

= **Obligatoire**

Elles peuvent faire l'objet d'un recours ou d'une contestation devant le TA en cas de décision individuelle défavorable ou prise en application de celle-ci.



Les Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion fixent :

EMPLOI

**LA STRATÉGIE
PLURIANNUELLE
DE PILOTAGE DES
RESSOURCES
HUMAINES**



**LES
ORIENTATIONS
GÉNÉRALES EN
MATIÈRE DE
PROMOTION ET
DE VALORISATION
DES PARCOURS**

CARRIERES

Les Lignes Directrices de Gestion

1/ LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES à compter du 02-12-2019

OBJECTIFS



ENJEUX

de la politique RH de la collectivité en fonction

Des politiques publiques

De la situation des effectifs, des
métiers et des compétences

Les Lignes Directrices de Gestion

2/ LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

**CRITÈRES POUR
L'AVANCEMENT DE GRADES ET
LES PROMOTIONS INTERNES**



**MESURES POUR L'ÉVOLUTION
PROF. ET L'ACCÈS À DES
RESPONSABILITÉS
SUPÉRIEURES**

ELLES VISENT LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE

**DE LA VALEUR
PROFESSIONNELLE**



DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Les Lignes Directrices de Gestion

2/ LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

A travers la **diversité du parcours**, les **fonctions**, les **formations**, les **conditions particulières** d'exercice.

Attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

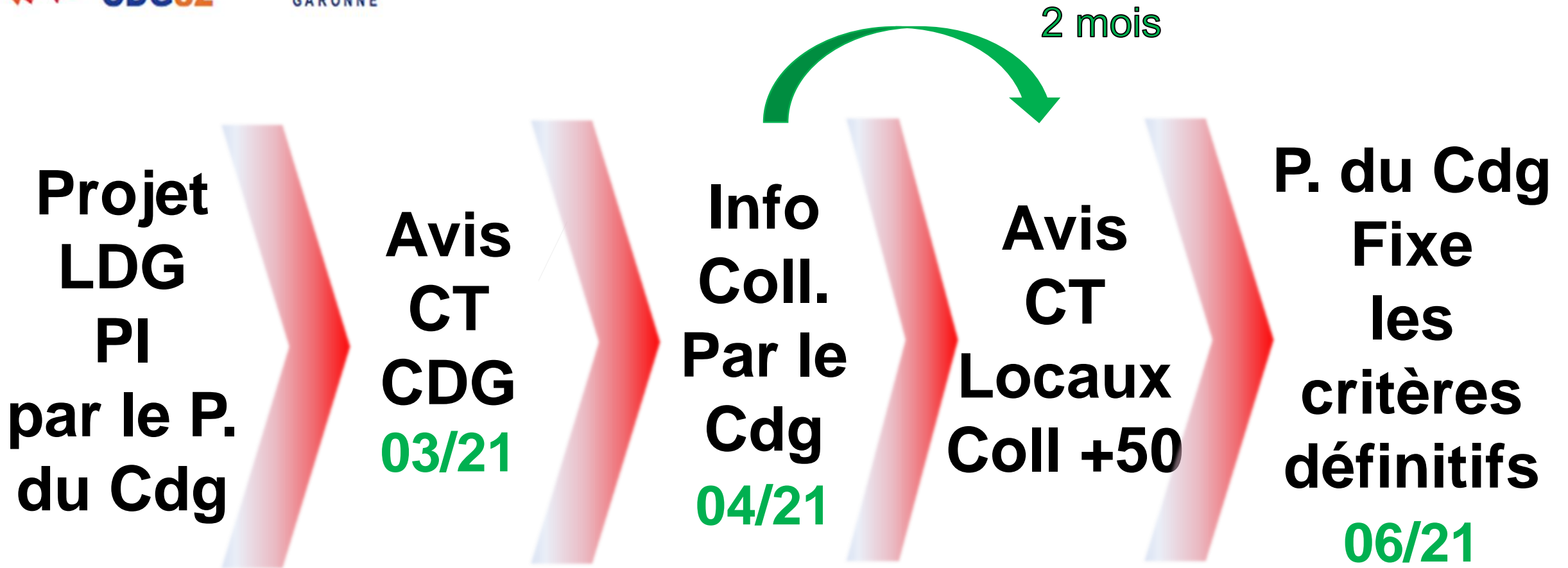
Les Lignes Directrices de Gestion

2/ LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

En matière de recrutement les LDG visent à favoriser

- l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cas particulier de la promotion interne



Ces critères seront utilisés pour les PI 2021 et feront l'objet d'analyses / bilan pour éventuellement procéder à des ajustements.

Les Lignes Directrices de Gestion

LA PRATIQUE



Les Lignes Directrices de Gestion

Les étapes

La formalisation de la politique RH passe par une analyse des **orientations stratégiques**, des **changements organisationnels** programmés et des **dysfonctionnements constatés**.

ETAT DES LIEUX ET RECUEIL DES DONNEES

Recueil **des données du bilan social** (Rapport Unique Social - RSU- dès 2021)

Recenser l'ensemble des documents RH dont dispose la collectivité (tableau des effectifs, délibération sur le régime indemnitaire, plan de formation, document unique...)

Les Lignes Directrices de Gestion

Les étapes : recensement des documents RH de votre collectivité

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion consiste à **définir une orientation de pilotage des RH, de promotion et de valorisation des parcours professionnel**. Cette notion nouvelle est en réalité déjà déclinée aux seins des collectivités à travers de nombreux « outils » utilisés au quotidien.

Quel qu'elle soit, votre collectivité applique nécessairement une politique RH. Les LDG vont permettre de rassembler les informations RH pour les organiser et les faire évoluer, le cas échéant. Une formalisation créera un cadre sécurisant et transparent pour les agents de la collectivité.

Le recensement des documents existants (*et il y en a forcément !*) vous aidera à y voir plus clair et vous permettra de trouver vos LDG. Voici une liste (*non exhaustive*) de documents RH classée en 10 thèmes, pouvant exister au sein d'une collectivité.



Les Lignes Directrices de Gestion

- Tableau des effectifs budgétaires
- Tableau des emplois
- Fiches de poste
- Organigramme

Effectifs

1

- RIFSEEP
- Tableau de suivi de la masse salariale

Rémunération

2

Les Lignes Directrices de Gestion

- Plan de formation
- Règlement de formation
- Grille entretien
- Grille entretien mobilité
- Outil de mesure des écarts entre compétences réelles et compétences attendues

Formation

6

Les Lignes Directrices de Gestion

- Règlement intérieur
- Document unique
- Registre des dangers graves et imminents
- Registre de santé et sécurité
- Fiches de poste

Condition de travail

4

- Fiche suivi des congés et ASA
- Planning annuel des agents annualisés
- Emploi du temps
- Charte du temps de travail
- Règlement des astreintes
- Règlement du CET + annexes
- Délibération d'utilisation du CET

Temps de travail

5

Les Lignes Directrices de Gestion

- Plan ou charte de mobilité
- Les documents GPEEC Fiches emploi + Cartographie des métiers et des compétences
- Procédure de recrutement
- Tableau de suivi des carrières (avancement de grade, positions administratives, fin de contrat...)
- Guide d'accueil du nouvel arrivant
- Check-list des documents à remettre au nouvel agent et au départ de l'agent
- Grille d'entretien professionnel + Guide relatif à l'entretien professionnel

Mouvements / Carrières

6

Les Lignes Directrices de Gestion

- Fiche individuelle de suivi des absences pour maladie
- Délibération fixant la participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire
- Contrat d'assurance du risque absentéisme
- Délibération fixant la modulation RI
- Modèle de déclaration d'accident de service

Absences

7

- Délibération sur l'action sociale
- Plaquette d'information
- Tableau de suivi des agents bénéficiaires
- Tableau de suivi des prestations versées aux agents

**Protection et
action sociale**

8

Les Lignes Directrices de Gestion

- Tableau annuel déclaratif de BOETH
- Guide du FIPHFP

Handicap

9

- Dispositif de signallement
- Méthode/accompagnement à la mise en place du plan d'action pour l'égalité professionnelle

**Egalité
professionnelle**

10

Les Lignes Directrices de Gestion

Les étapes

FORMALISATION ET PROPOSITIONS

Constitution d'un **groupe de travail**
Association de l'**organe délibérant** = possible

Afin que cet outil devienne un **véritable support d'accompagnement** de la gestion du personnel, il est nécessaire de prévoir des mesures **adaptées à la taille de la collectivité** et **aux moyens déployés pour les réaliser.**



Les Lignes Directrices de Gestion

Les étapes

<p>DIALOGUE SOCIAL</p>	<p>Consultation du Comité Technique</p>
<p>FINALISATION ET MISE EN ŒUVRE</p>	<p>Prendre un arrêté (autorité territoriale). Communication à l'ensemble des agents de la collectivité.</p>
<p>BILAN ET SUIVI</p>	<p>Faire un point régulier avec les représentants du personnel et/ou les élus référents = révision totale ou partielle. Bilan annuel = présenter au Comité Technique</p>

Les Lignes Directrices de Gestion

L'outil d'aide à l'élaboration des LDG



Le Cdg 82 a conventionné avec les Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine pour vous proposer un **Outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion** développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine

Une vidéo de démonstration de l'outil est disponible pour vous accompagner

Cliquer en maintenant le bouton Ctrl enfoncé pour suivre le lien

L'outil d'aide à l'élaboration des LDG

Cet outil gratuit et facultatif présente l'avantage de reprendre les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2019.

Prérequis Avoir Excel + avoir fait le bilan social + généré la synthèse

➔ ÉTAPE 1: CONTACTER VOTRE CENTRE DE GESTION POUR RECEVOIR VOTRE FICHIER

Pour bénéficier de cet outil, vous devez contacter votre Centre de Gestion. Il pourra vous adresser un fichier Excel comprenant une feuille « LDG » qui sera déjà alimentée par les données du Bilan Social 2019 de votre collectivité.



➔ ÉTAPE 2 : COMPLETER LE FICHER

- 1. Compléter le Projet Politique - les grandes orientations du mandat sur la première page**
- 2. Compléter la Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH**
- 3. Compléter la Partie 2 : Valorisation et promotion des parcours professionnels**
- 4. Cliquez sur « Figer et transformer en pdf »**

L'outil d'aide à l'élaboration des LDG

➔ ÉTAPE 3 : COMPLÉTER VOS ECHEANCES DANS LE FICHIER EXCEL

COMMUNE DE X			
Lignes Directrices de Gestion			
Actions à mettre en place	Politiques RH	Priorité	Échéance
Mettre à jour les fiches de poste	Effectifs	1	2020
Mettre en place ou réviser l'IFSE	Rémunérations	1	2021
Mettre à jour le tableau des effectifs	Effectifs	3	2022
Redéfinir les modalités du télétravail	Temps de travail	3	2023
Valoriser l'engagement professionnel	Rémunérations	4	2024
			2025
			2026
			2027

1. Vos actions cochées

2. Vos priorités

3. Définissez vos échéances

L'outil d'aide à l'élaboration des LDG



Loi n°84-53 du 26 janvier 1984

FORMULAIRE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE EN VUE DE LA MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

➔ **ÉTAPE 4 : TRANSMETTRE
LE DOCUMENT ET LA FICHE DE
SAISINE AU CDG POUR LA
SAISIE DU CT**

<p>A adresser au Président du C.T. 23, boulevard Vincent Auriol 82000 MONTAUBAN ☎ 05.63.21.62.00 - service.carrieres@cdg82.fr</p>	<p>Collectivité :</p> <p>Dossier suivi par :</p>
<p><i>Pièces à joindre : projet de Lignes Directrices de Gestion ainsi que toutes pièces jugées utiles</i></p>	

Date de mise en œuvre des LDG au sein de la collectivité : 1^{er} janvier 2021 (date règlementaire)

PRINCIPALES ACTIONS PROPOSEES

COMMUNE DE x			
Lignes Directrices de Gestion			
Actions à mettre en place	Politiques RH	Priorité	Échéance
Mettre à jour les fiches de poste	Effectifs	1	2020
Mettre en place ou réviser l'IFSE	Rémunérations	1	2021
Mettre à jour le tableau des effectifs	Effectifs	3	2022
Redéfinir les modalités du télétravail	Temps de travail	3	2023
Valoriser l'engagement professionnel	Rémunérations	4	2024
			2025
			2026
			2027

Atelier 2 :

LES AVANCEMENTS DE GRADE 2021

Février 2021

Les avancements de grades 2021

Départ des tableaux en Janvier



Retour des tableaux avant le 30/03/2021



Envoi des arrêtés en avril 2021

**Planning
2021**



Suppression de certaines compétences des CAP : les avancements de grade et les promotions internes, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les avancements de grades 2021

Qu'est-ce qu'un avancement de grade ?

Passage au grade directement supérieur
dans le même cadre d'emplois

Pas de changement de catégorie

Conditions à remplir (échelon, ancienneté
dans le grade, réussite à l'examen...)

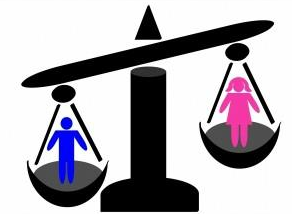
*Ne pas
confondre
avec la
promotion
interne*

Les avancements de grades 2021

2 types d'avancement possible :

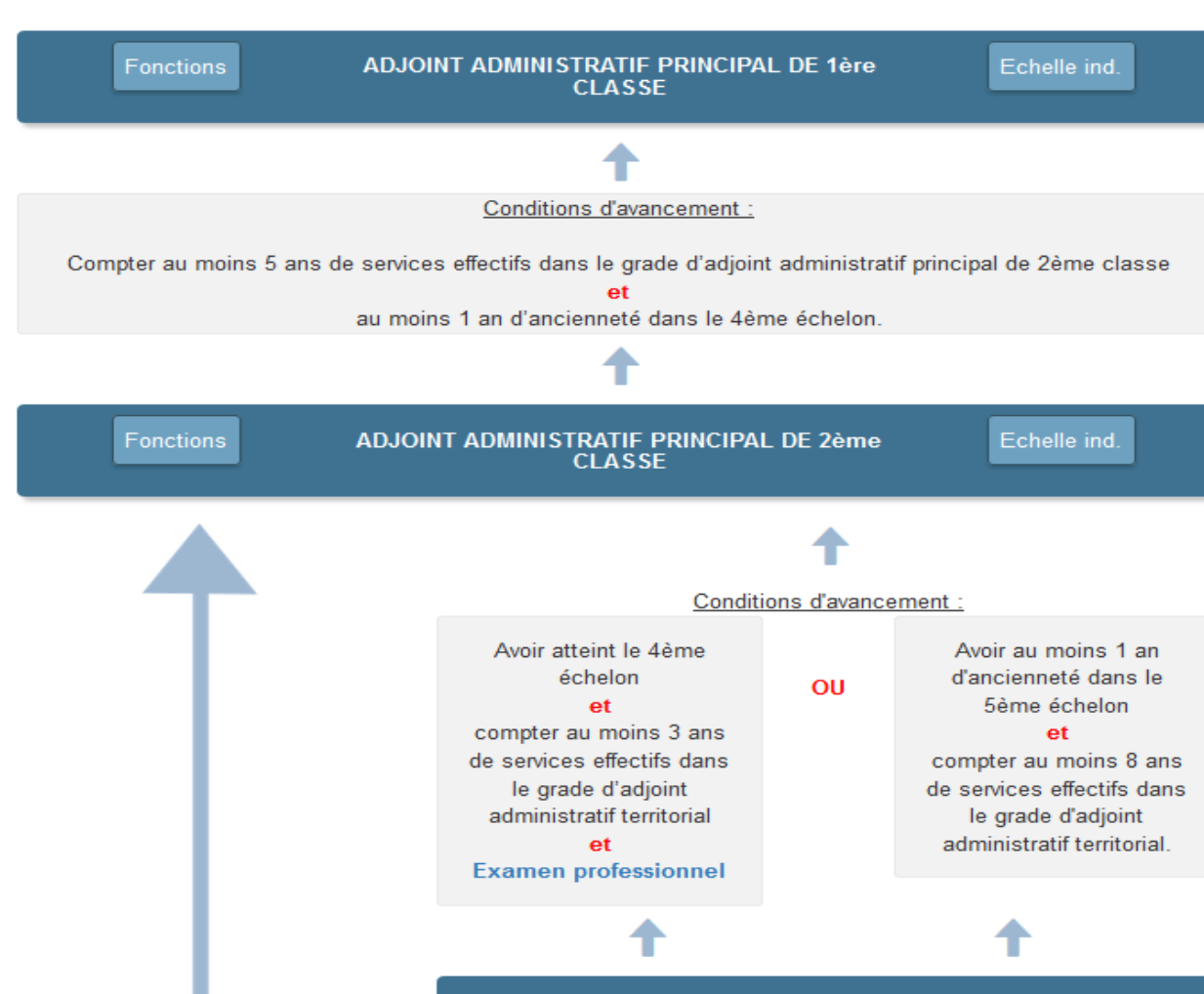
Avancement avec examen

Avancement au choix

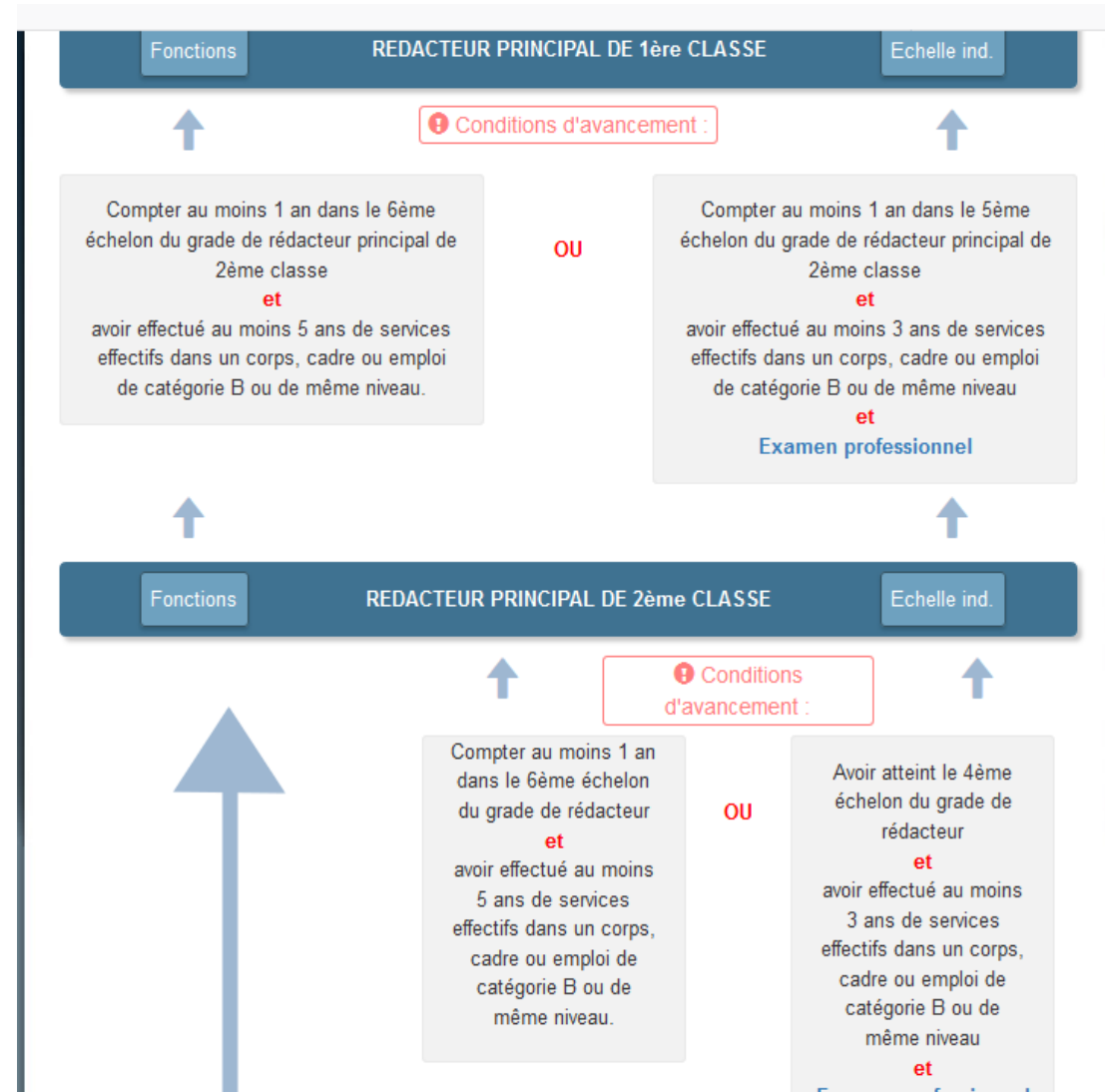


***Nouveauté 2021
Répartition
homme / femme***

Les avancements de grades 2021



Les avancements de grades 2021



Quelques points de vigilance

Strates démographiques

Examens professionnels

Vérification des quotas

Les avancements de grades 2021

**Qu'en est-il des
quotas ?**

Plus de quotas pour les catégories C

**Maintien des quotas pour les
catégories B**

Les avancements de grades 2021

Prérogatives à tout avancement de grade

Création des emplois ou existence d'emplois vacants au tableau des effectifs

Vérification de la réussite ou non à l'examen professionnel pour les agents concernés

Vérification des quotas pour les agents de catégorie B

*Pas besoin
de déclarer
l'emploi*

Les avancements de grades 2021

Le tableau d'avancement de grade

• Structure::XXXXXXXX

• Catégorie::Catégorie C

• Filière::Animation

• Arrêté::(AT_AVG5010) Avancement au grade d'adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe

• Peuvent être promus au grade d'adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe, après une sélection par la voie d'un **examen professionnel**, les adjoints territoriaux d'animation ayant atteint le 4ème échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans leur grade. Classement à échelon selon le tableau Art.11 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

• Grade d'avancement:: Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe

IDENTITE DE L'AGENT	AGE	GRADE	SITUATION ACTUELLE	DECISION AUTORITE TERRITORIALE *	RANG DE CLASSEMENT	DATE PREVUE POUR L'AVANCEMENT
Mme XXXXX	33	Adjoint territorial animation Catégorie C - Groupe hiérarchique 1 Temps complet Depuis le 01-01-2011 (anc. 9-A) Date d'entrée dans la collectivité: 01/01/2011	Echelle C1 Titulaire (CNRACL) 6ème échelon Depuis le 01-01-2020	Oui/Non		01-01-2020
Mme XXXXXX	33	Adjoint territorial animation Catégorie C - Groupe hiérarchique 1 Temps complet Depuis le 01-01-2011 (anc. 9-A) Date d'entrée dans la collectivité: 01/01/2011	Echelle C1 Titulaire (CNRACL) 7ème échelon Depuis le 19-09-2020	Oui/Non		19-09-2020

..... Saut de page

Les avancements de grades 2021

Le tableau d'avancement de grade

TABLEAUX DES AVANCEMENTS DE GRADES 2020

Arrêté (AT_AVG5011) Avancement au grade d'adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe

Peuvent être promus au grade d'adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe, les adjoints territoriaux d'animation ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur grade. Classement à échelon selon le tableau Art.11 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

IDENTITE DE L'AGENT	AGE	GRADE	SITUATION ACTUELLE	DECISION AUTORITE TERRITORIALE	RANG DE CLASSEMENT	DATE PREVUE POUR L'AVANCEMENT
Mme XXXXX	33	Adjoint territorial animation Catégorie C - Groupe hiérarchique 1 Temps complet Depuis le 01-01-2011 (anc. 9 A) Date d'entrée dans la collectivité: 01/01/2011	Echelle C1 Titulaire (CNRACL) 6ème échelon Depuis le 01-01-2020	Oui/Non		01-01-2020
Mme XXXXX	33	Adjoint territorial animation Catégorie C - Groupe hiérarchique 1 Temps complet Depuis le 01-01-2011 (anc. 9 A) Date d'entrée dans la collectivité: 01/01/2011	Echelle C1 Titulaire (CNRACL) 7ème échelon Depuis le 19-09-2020	Oui/Non		19-09-2020

Saut de page

Les avancements de grades 2021

Le tableau d'avancement de grade

Avancement via l'examen professionnel ou au choix

Date d'effet : conditions remplies + échelon dans l'année

Rang de classement (délibération fixant les ratios d'avancement)

Les avancements de grades 2020

A la fin de la procédure

Envoi par le CDG des arrêtés

Vérification des arrêtés de RI, NBI...

Mise à jour du tableau des effectifs

Marjorie



Denise



Monique



**L'équipe du Pôle carrières
conseil statutaire et gestion des
instances se tient à votre
disposition**

Sophie



Lise



Marlène



Coralie

