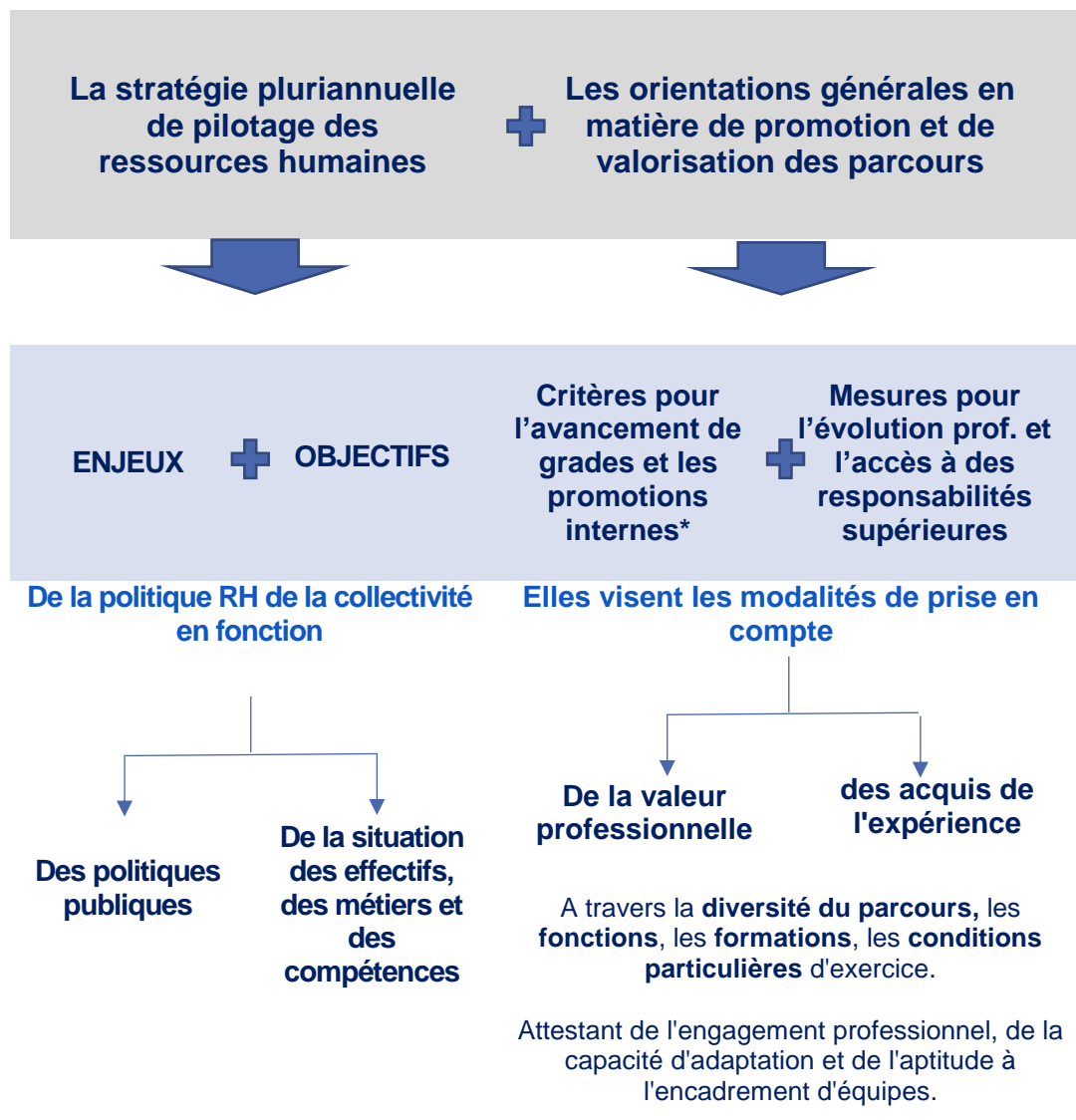


DEFINITION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les Lignes Directrices de Gestion fixent :



Vers une nouvelle architecture de la gestion du personnel :

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

*C'est une **contrepartie** de la suppression des **compétences des Commissions Administratives Paritaires** en matière de promotion et d'avancement.*

*L'employeur territorial **tient compte des LDG** fixées dans sa collectivité.*

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 des LDG pour les promotions internes**

La définition des critères de promotions internes relève de la compétence du Président du CdG après avis du Comité Technique du CdG et des Comités Techniques des collectivités de plus de 50 agents

Les collectivités devront définir leur LDG permettant de désigner les agents qui seront présentés au titre de la promotion interne.

ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les Lignes Directrices de Gestion sont élaborées par chaque collectivités

Les LDG constituent un **document de référence** pour la gestion des ressources humaines élaboré **par l'autorité territoriale** pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder **6 ans**.

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

La première étape consiste à **recueillir les données du bilan social** (*Rapport Unique Social -RSU- dès 2021*) pour les analyser et **recenser l'ensemble des documents RH dont dispose la collectivité** (tableau effectif, délibération sur le régime indemnitaire, plan de formation, document unique...)

FORMALISATION ET PROPOSITIONS

La réalisation du projet de LDG peut être conduit par un groupe de travail (agents / élus) chargé de **définir les orientations** et les **modalités de mise en œuvre** (plan d'action, calendrier, priorités...).

L'organe délibérant peut être associé et/ou consulté (facultatif).

DIALOGUE SOCIAL

Le Comité Technique est, ensuite, **consulté pour avis sur le projet de LDG** de chaque collectivité.

Cette étape doit permettre aux représentants de l'instance de s'exprimer et formuler, le cas échéant, des pistes d'amélioration du projet proposé.

FINALISATION ET MISE EN ŒUVRE

Les LDG font l'objet **d'un arrêté pris par l'autorité territoriale**.

Elles sont **communiquées à l'ensemble des agents de la collectivité**, par voie numérique (à défaut par tout autre moyen) afin de permettre une application prévisible et transparente.

BILAN ET SUIVI

Un point régulier avec les représentants du personnel et/ou les élus référents peut permettre d'optimiser le dispositif et éventuellement d'initier une **révision totale ou partielle des LDG**, selon la même procédure décrite ci-dessus.

La mise en œuvre des LDG fait l'objet d'un **bilan annuel** établi sur la base des décisions individuelles prises et des données du bilan social (RSU).

A retenir

La mise en œuvre des LDG dans les collectivités **revêt un caractère obligatoire**. Elles peuvent faire l'objet d'un recours ou d'une contestation devant le tribunal administratif en cas de décision individuelle défavorable ou prise en application de celle-ci.

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.