Collectivité : ………………………………………….

Mise en place des lignes directrices de gestion pour l’avancement de grade des agents

**PREAMBULE**

**Les lignes directrices de gestion (LDG) visent à :**

1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC ;

2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. (En effet, les CAP n’examinent plus les décisions en matière d’avancement et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021) ;

3° 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.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité.

L’élaboration des LDG permet de formaliser la politique « RH », de favoriser certaines orientations, de les afficher et d’anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s’adressent à l’ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

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 également faire appel à un représentant syndical, désigné par l’organisation représentative de son choix (siégeant au comité technique dont relève la collectivité) 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 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.

1. Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

***Identifier les personnes ressources (élu référent, pilotage technique …)***

Ont été associés à la démarche :

*Préciser les modes d’association des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social.*

*Si vous relevez du Comité social territorial placé auprès du CDG21, il convient de préciser que la démarche a reçu l’avis favorable du Comité Social Territorial le 8 décembre 2020.*

*Groupe de travail mis en place (par exemple) :*

|  |  |
| --- | --- |
| Représentants des Elus | Représentants des agents/Services |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

*Décliner le calendrier et les étapes de travail*

*Dates de rencontre :*

* *………………………………………*
* *………………………………………*
1. Etat des lieux

**A – Des pratiques « RH » existantes**

Les documents « ressources humaines » de la collectivité *(ou établissement)* sont les suivants :

* Délibération portant établissement du tableau des effectifs (à jour)
* Délibération relative au Régime Indemnitaire en date du ………………………
* Ratios d’avancement de grade fixés par délibération du………………………...
* Délibération relative au temps de travail du …………………………………….
* Plan et règlement de formation ………………………………………………….
* Procédure de recrutement………………………………………………………..
* …………………………………………………………………………………...

**B – Les effectifs, les emplois et les compétences**

1) Les effectifs

*Reprendre la fiche synthèse du bilan social - ou construire vos propres outils et indicateurs :*

**Les effectifs de la collectivité au** ………………**Nombre d’agents** …………

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Fonctionnaires** | **Contractuels permanents** | **Contractuels non permanents (publics/privés)** |
| En nombre  |  |  |  |
| En ETP |  |  |  |

*Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante*

**Répartition par filière et par statut :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Filières** | **Fonctionnaires** | **Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)** | **Total** |
| **En nombre**  | **En ETP** |
| Administrative |  |  |  |  |
| Technique |  |  |  |  |
| Culturelle |  |  |  |  |
| Sportive |  |  |  |  |
| Médico-sociale |  |  |  |  |
| Animation |  |  |  |  |
| Police |  |  |  |  |
| **Total**  |  |  |  |  |

*Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante*

Répartition par catégorie :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fonctionnaires et contractuels | En nombre  | En ETP |
| Catégorie A |  |  |
| Catégorie B |  |  |
| Catégorie C |  |  |

2) Les métiers et compétences de la collectivité

*Lister autant que possible les métiers et compétences*

*Exemple par service*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Services** | **Métiers** | **Compétences** |
| *Administratif* | *Secrétaire de mairie* | *Pilotage de projet* *Management de l’équipe**Gestion financière et comptable ….* |
| *Agent d’accueil* | *Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme …)**Maitrise outil bureautique, ….* |
| *Technique* | *Agent polyvalent* | *Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts…), ….* |

*Pour aller plus loin cf. fiche bilan social*

3) Analyse et projection des mouvements RH

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Volume et origine des départs** | **Retraite** | **Fin de contrat** | **Mutation** | **Démission** | **…** |
| 2019 |  |  |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |  |  |
| ….. |  |  |  |  |  |
| Total |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Volume et origine des entrées | **Remplacement agent absent** | **Création de poste** | **Renfort (surcroit d’activité)** | **Apprentis** | **…** |
| 2019 |  |  |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |  |  |
| ….. |  |  |  |  |  |
| Total |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** | **2023** | **…** |
| Projection des départs en retraite des agents  |  |  |  |  |
| Projection autres départs annoncés |  |  |  |  |

*C* *– Orientations générales de la collectivité (projet politique)*

Au titre de la mandature, il est envisagé de…………………………………………………………………….

*Projet politique ayant un impact sur le personnel*

1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l’état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1.
2.
3.

|  |  |
| --- | --- |
| *Orientation en matière de* | *Actions (à mener ou déjà en place)* |
| Organisation et conditions de travail |  |
| Recrutement et mobilité |  |
| Rémunération |  |
| Formation |  |
| … *Autre objectif au choix de la collectivité* |  |

1. Promotion et valorisation des parcours professionnels

**Avancement de grade**

*(Supprimer ce qui n’est pas retenu)*

**Soit** La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

**Soit** La collectivité définit des critères applicables :

[ ] A l’ensemble des agents

|  |
| --- |
| **Critères** |
| - |
| - |
| - |
| - |

 [ ] Par Catégorie (A/B/C)

|  |  |
| --- | --- |
|  **Catégorie A** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie B** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie C** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

*En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d’emploi ou service*

**Nominations suite à concours**

*(Supprimer ce qui n’est pas retenu)*

**Soit** La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours

**Soit** La collectivité définitdes critères applicables :

[ ] A l’ensemble des agents

|  |
| --- |
| **Critères** |
| - |
| - |
| … |

 [ ] Par Catégorie (A/B/C)

|  |  |
| --- | --- |
|  **Catégorie A** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie B** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie C** | **Critères** |
| - |
| - |
| … |

*En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d’emploi ou service*

**Accès à un poste à responsabilité d’un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

|  |
| --- |
| **Critères** |
| - |
| - |
| … |

**Cas particulier de la promotion interne**

*(Supprimer ce qui n’est pas retenu)*

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d’un dossier de promotion interne auprès du CDG :

[ ] Non (Dans ce cas, seront appliquées les LDG arrêtées par la Présidente du CDG21)

[ ] Oui

**- soit** de manière globale pour tous ses agents

**- soit** par catégories (A, B, C), soit par cadres d’emplois ou services pour les plus grandes collectivités

|  |
| --- |
| **Critères** |
| - |
| - |
| - |
| - |

1. Actions en faveur de l’égalité femmes/hommes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d’égalité professionnelle femmes/hommes.

Etat des lieux de la situation :

Nombre d’hommes : ….

Nombre de femmes : …

Répartition par catégorie :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fonctionnaires et contractuels | En nombre  | En ETP |
| Catégorie A |  |  |
| Catégorie B |  |  |
| Catégorie C |  |  |

Actions définies par la collectivité :

*
*
*

Date d’effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : …………… *(6 ans maximum)*

*(Le cas échéant)* Elles seront révisées tous les …………….

Avis du Comité social territorial en date du : …………………….

Date d’effet :

Date et Signature de l’Autorité territoriale :

|  |
| --- |
| Le |