|  |  |
| --- | --- |
| Aperçu de l’image | **ELABORATION DES LIGNES** **DIRECTRICES DE GESTION****Mode d’emploi** |

**A partir de l’état des lieux de la collectivité, celle-ci doit définir sa stratégie de pilotage RH et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

**ETAT DES LIEUX**(faire une liste la plus exhaustive possible)

Ce qui existe :

* Le tableau des effectifs,
* La délibération instituant le régime indemnitaire,
* La délibération fixant les ratios d’avancement,
* La délibération relative au temps de travail et son organisation,
* Les règlements intérieur et de formation,
* ………

Recensement des Emplois / Effectifs

Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

**La collectivité dispose d’un tableau des effectifs à jour aussi détaillé que possible**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Grade | Fonctions | Statut (stagiaire, titulaire, contractuel) | Durée hebdomadaire | Nombre d’agents |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

***Le tableau des emplois (ou des effectifs) est un outil incontournable de la gestion du personnel. Il concerne les emplois de fonctionnaires stagiaires et titulaires et les emplois de contractuels de droit public.***

**Ajouter un organigramme « cible » si vous en avez un dans votre collectivité.** Celui-ci définit le ou les grades correspondant(s) à des fonctions : par exemple : secrétaire de mairie : grade de Rédacteur (catégorie B) ou Attaché (catégorie A) – responsable technique : en fonction de l’importance de la collectivité : Agent de Maitrise (catégorie C), Technicien (catégorie B), Ingénieur (catégorie A)

Les mouvements de personnel :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Volume et origine des départs** | **Retraite** | **Fin de contrat** | **Mutation** | **Démission** | **…** |
| **2021** |  |  |  |  |  |
| **2020** |  |  |  |  |  |
| **2019** |  |  |  |  |  |
| **Total** |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Volume et origine des entrées** | **Remplacement agent absent** | **Création de poste** | **Renfort (surcroit d’activité)** | **Apprentis** | **…** |
| **2021** |  |  |  |  |  |
| **2020** |  |  |  |  |  |
| **2019** |  |  |  |  |  |
| **Total** |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** |
| Projection des départs en retraite des agents  |  |  |  |  |  |  |
| Projection autres départs annoncés |  |  |  |  |  |  |

Recrutements suite à départ :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BESOINS 2022 /2027** *(en lien avec la fiche de poste)*  | Grade – F/H - durée hebdomadaire du poste  | Date prévisionnelle  |
| Métier *(intitulé du poste)*  | Missions - compétencesprincipales |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**A chaque étape, il est nécessaire d’envisager, d’anticiper des évolutions de carrières d’agents, qui pourraient être reconnus inaptes à leur fonction, mais pas à toutes fonctions et pour lesquels un reclassement pour inaptitude physique serait nécessaire.**

**STRATEGIE PLURIANNUELLE de pilotage des RH -** Voir annexe 1

C’est définir les orientations correspondantes à la politique RH souhaitée par la collectivité en fonction des enjeux jugés les plus pertinents.

**Orientations propres :**

* par service
* par cadre d’emplois
* par catégorie statutaire

 favoriser la politique publique suivante : …………………………………………………………………………………………..………..……

Par exemple :

|  |  |
| --- | --- |
| **Orientation en matière de** | **Actions à mener** |
| Attractivité de la collectivité | Proposer des outils performants, mettre en place une politique de promotion de la collectivité… |
| Rémunération | Mise en place du RIFSEEP, avoir une action sociale de qualité… |
| Qualité de vie au travail | Mettre en place le télétravail … |
| … |  |

##### ORIENTATIONS GENERALES en matière de recrutement, de promotion et de valorisation

**I – VALORISATION DES PARCOURS** -

 Outre les conditions statutaires, la collectivité définira les critères applicables en matière de valorisation des parcours (avancement, nomination après concours, promotion … )

**Avancement de grade :**

C'est la procédure qui permet, au sein d'un même cadre d'emplois, d'accéder au grade immédiatement supérieur. Il n'est pas automatique.

La décision revient à l’autorité territoriale, le cas échéant, après avis du (des) chef(s) de service.

L'avancement de grade se fait au choix sur la base d'un tableau d'avancement sur lequel sont inscrits les titulaires qui remplissent les conditions nécessaires.

Les Commissions administratives Paritaires n’ont plus compétences sur ces avancements.

Ces critères sont à discrétion de l’autorité territoriale. Les critères énoncés ci-dessous sont des propositions données à titre indicatif et la liste n’est pas exhaustive.

- Critères en matière **d’avancement de grade**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Ratios promus-promouvables (se reporter éventuellement à une délibération existante) |
|  | Nominations équilibrées F/H  |
|  | Ancienneté  |
|  | Grade cible dans l’organigramme  |
|  | Cadencement entre 2 avancements/promotion : ……… années (durée)  |
|  | Obtention d’un examen professionnel  |
|  | Adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)  |
|  | Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique…)  |
|  | Effort de formation  |
|  | Investissement-motivation  |
|  | Capacités financières de la collectivité  |
|  | …  |

**Nomination suite à concours :**

- Critères favorisant la nomination suite à **concours**

|  |
| --- |
| Nominations équilibrées F/H  |
| Adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)  |
| Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique…)  |
| Effort de formation et préparation au concours  |
| Investissement-motivation  |
| Reconversion  |
| Capacités financières de la collectivité  |

**Promotion interne :**

La promotion interne est une procédure qui permet d'accéder, en général, à un cadre d'emplois immédiatement supérieur. Pour être nommé au titre de la promotion interne, il faut remplir certaines conditions statutaires (ancienneté, parfois réussite à examen professionnel), et être inscrit sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion.

La promotion interne, fait l’objet d’une procédure spécifique. Cette modalité d’avancement relève de la compétence du **président du CDG** et non de chaque collectivité. Les Commissions administratives Paritaires ne sont plus consultées.

**Néanmoins, la collectivité doit se fixer les critères le dépôt d’un dossier de promotion interne auprès du CDG.**

Il est important de faire correspondre les emplois et les grades, informer les agents sur les possibilités de promouvoir sur leur emploi, informer les candidats/agents à un poste sur les grades d’accès à celui-ci.

 – Critères de **dépôt** d’un dossier en matière **de promotion interne** auprès du CDG et de nomination :

|  |
| --- |
| Nominations équilibrées F/H  |
| Ancienneté  |
| Cadencement entre 2 avancements/promotions : ……… années (durée)  |
| Obtention d’un examen professionnel (le cas échéant)  |
| Adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage du futur poste)  |
| Compétences  |
| Effort de formation  |
| Tentatives de concours  |
| Investissement-motivation  |
| Capacités financières de la collectivité  |
| Mobilité interne/externe  |
| … |

Actions en faveur de l’égalité femmes/hommes

Etablir un **état des lieux** de la situation dans la collectivité et proposer des actions afin de réduire les inégalités.

A -Etat des lieux

Etablir pour chaque sexe :

* Un état des lieux des effectifs moyens,
* Un bilan des recrutements,
* Un bilan des financements formations accordées,
* Un bilan des avancements et promotions,
* Une moyenne des rémunérations, régime indemnitaire inclus,
* Un état récapitulatif des temps partiels.

**Des mesures :**

Exemples :

* Encourager la mixité dans les équipes,
* Sensibiliser sur les discriminations dans le milieu du travail,
* Lister les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s’opposer à une égalité entre les sexes et proposer des actions correctives,
* Désigner un élu et un agent référent en charge de l’égalité,
* Elaborer un plan de formation spécifique,
* Adapter les tenues de travail au personnel féminin (travaux en extérieur, collecte des déchets, ...)
* …

Un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours devant une juridiction administrative contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

**NB** : les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années, avec possibilité de révision en tout ou partie au cours de cette période, selon la même procédure que celle applicable aux lignes directrices initiales ;

|  |
| --- |
| **PROJET DE LDG DEFINI PAR LA COLLECTIVITE** |

|  |
| --- |
| **PRESENTATION DEVANT L’ASSEMBLEE DELIBERANTE** |
|  |
| **LDG ARRETEES PAR L’AUTORITE TERRITORIALE** |

**Prise des décisions individuelles à compter du 1er Janvier 2021**

**au regard des LDG**

##### LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

Annexe 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Orientations****Enjeux/****Objectifs** | **Formation** | **Recrutements et mobilités** | **Rémunération** | **Organisation et conditions de travail** | **Autre axe choisi** |
| **Attractivité de la collectivité** | * Développer et encourager la formation continue
* Faciliter l’accès auxpréparations concours
* Informer les agents sur leur droit à la formation (formation continue, CPF…)
 | * Encourager les mobilitésinternes
* Mettre en place une politiquede promotion de la collectivité
 | * Mettre en place le RIFSEEP
* Mettre en place un régime de protection sociale complémentaire
* Avoir une action sociale de qualité
* Attribuer des ticketsrestaurant
* Monétiser le CET
 | * Valoriser ou mettre en placeune politique d’aménagement du temps de travail (modalité deprise des RTT, congés, CET…)
* Adapter l’organisation du travailaux métiers
* Faire vivre le dialogue social
* Proposer des outils performants
 |  |
| **Continuité du service public** | * Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues
* Valoriser l’apprentissage
 | * Anticiper les recrutements etles départs
* Assurer les remplacements
 | * Favoriser le présentéisme
 | * Mettre en place un Plan de Continuité des Activités
* Mettre en place un régimed’astreinte,
* Polyvalence pour certains services,
 |  |
| **Evolution et modernisation du service public** | * Mettre en place une politique de formation volontariste
* Diversifier l’offre de formation(formation théorique,formation pratique,immersion…)
 | Elargir les périmètres derecherche de candidats (privé,associatif, FPE, FPH…)• Participer à des forums sur lamobilité• Communiquer les offres surles réseaux sociaux | * Valoriser l’engagementprofessionnel
 | * Simplifier les procéduresadministratives(dématérialisation)
* Investir dans de nouveaux outilsinformatiques
* Optimiser les modes de gestion(DSP, Régie…)
 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Orientations****Enjeux/****Objectifs** | **Formation** | **Recrutements et mobilités** | **Rémunération** | **Organisation et conditions de travail** | **Autre axe choisi** |
| **Egalité femmes/hommes** | * Mettre en place des actionsde sensibilisation égalitéfemmes/hommes
 | * Mettre en place des jurysrecrutement paritaire
 | * Mettre en place unepolitique indemnitaireégalitaire
 | • Travailler à la mixité deséquipes• Limiter la précarité des emploi |  |
| **Qualité de vie au travail** | * Développer les formationsliées au poste de travail et proposer des aménagementsde poste
* Accompagnement auchangement
 | * Apporter une visibilité sur les pratiques en matière de mobilité interne, remplacements (saisonniers/renforts)
 | * Adapter le plus possible les salaires au niveau d’expertise et d’investissement
 | * Mettre en place le télétravail
* Proposer des horaires avec desplages mobiles / variables /saisonnières
* Equiper une salle du personnel,des espaces de travail adaptés…
* Développer une politique deprévention
* Garantir le droit à ladéconnexion
 |  |
| **Enjeu social** | * Faciliter les reconversionsprofessionnelles
 | • Recruter des personnes en situation de handicap• Faciliter l’apprentissage | • Définir un niveau derémunération plancher | • Favoriser les emplois partagés• Réduire la précarité |  |
| ….. |  |  |  |  |  |