

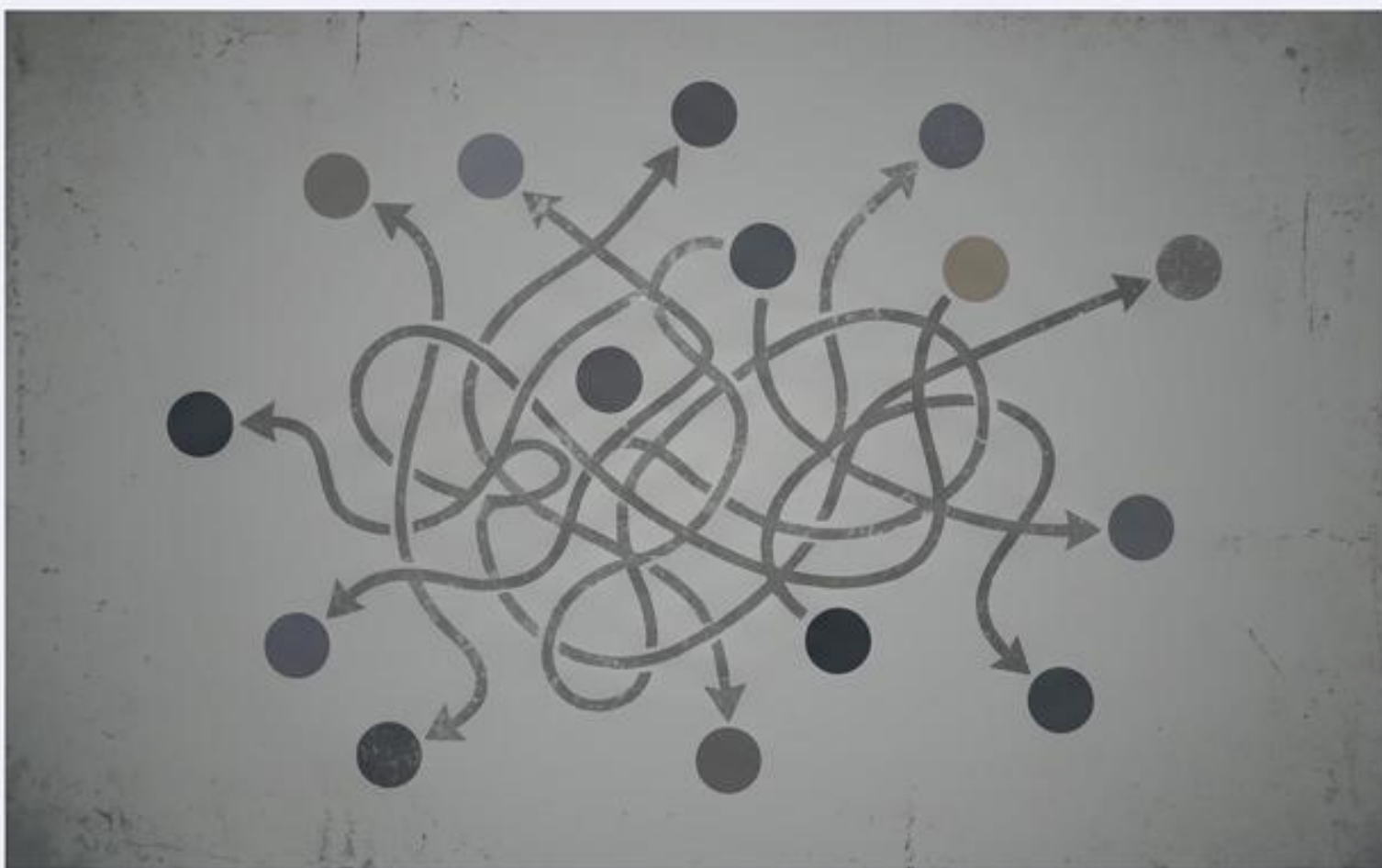
Atelier Pratique RH

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Transformer une obligation légale en véritable boussole stratégique pour votre collectivité.

Le mot de bienvenue : Fixer le cap de votre mandat

La loi d'août 2019 de transformation de la fonction publique modifie notre approche. Les LDG ne sont pas qu'une contrainte administrative : c'est l'outil qui traduit votre projet politique en stratégie RH.



Gestion individuelle au cas par cas



Approche collective, stratégique et harmonisée

L'objectif d'aujourd'hui : Démystifier l'outil et vous donner un mode d'emploi clair pour passer à l'action.

La carte d'identité des LDG

Origine

Loi de transformation de la fonction publique
(6 août 2019).

Changement majeur

Fin de l'avis préalable des Commissions Administratives
Paritaires (CAP) pour les décisions d'avancement et de
promotion.

Durée

Document pluriannuel (maximum 6 ans).
Révisable en cours d'exécution.

Portée

Obligatoire pour TOUTES les collectivités territoriales.
Invocable juridiquement par les agents.

L'architecture du document :

Deux volets indissociables





Un outil au service de tous



Pour l'Autorité Territoriale

Sécuriser le cadre de décision managériale.

Traduire le projet politique en actions RH concrètes.

Reprendre la main sur les critères de promotion interne et d'avancement.

Pour les Agents

Garantir la transparence et l'équité de traitement.

Offrir une visibilité claire sur les perspectives de carrière.

Savoir précisément ce qui est attendu pour progresser.

Qui fait quoi ? La subtilité de la Promotion Interne

	Collectivité	CDG 05
Stratégie globale et Avancement de grade	 COMPÉTENT (Définit les LDG et arrête les décisions).	 NON COMPÉTENT (Sauf conseil).
Critères de sélection pour la Promotion Interne	 NON COMPÉTENT (Mais fixe des critères internes de dépôt de dossiers).	 COMPÉTENT (Le Président du CDG arrête les LDG pour la PI mutualisée)
Établissement des listes d'aptitude (PI)	 NON COMPÉTENT.	 COMPÉTENT.

L'ascension en pratique : Comment élaborer vos LDG ?

1 **L'état des lieux**
Analyser l'existant

2 **Les principes RH**
Choisir ses critères

3 **La rédaction**
Formaliser le document

4 **Le dialogue social**
Avis obligatoire du CT/CST

5 **L'arrêté et la communication**
Adoption officielle

Étape 1 : Le camp de base (L'état des lieux)

On ne peut tracer une route sans savoir d'où l'on part.
L'élaboration commence par la **collecte de vos données sociales**.



Rapport Social Unique (RSU) / Bilan Social

La photographie de vos effectifs.



Tableau des effectifs & Pyramide des âges

Anticiper les départs en retraite et les besoins de renouvellement.



Objectifs du mandat

Nouvelle école ? Création d'une police municipale ?
Baisse des dépenses ?

Étape 2 : Choisir ses critères (Zoom sur le Volet Carrière)

La valeur professionnelle

Liée directement aux comptes rendus d'entretiens professionnels.

L'expérience et le parcours

Ancienneté dans le grade, diversité des fonctions occupées.

L'effort de formation

Acquisition de nouvelles compétences, préparation concours.

L'égalité F/H

Respecter un équilibre hommes/femmes en fonction de l'effectif du grade.

Comment allez-vous valoriser le parcours de vos agents ?



Étapes 3 à 5 : De la rédaction à l'opposabilité

1. Projet rédigé

2. Soumis pour
Avis au CT
(futur CST)

3. Arrêté par
l'Autorité
Territoriale

[Avis préalable OBLIGATOIRE]



Point d'attention (Portée Juridique)

Les LDG sont communicables et opposables.

Un agent peut invoquer les LDG à l'appui d'un recours administratif contre une décision individuelle (ex : s'il estime qu'une promotion ne respecte pas les critères fixés).

Note : Pas de délibération du conseil municipal/communautaire requise, c'est un acte de l'exécutif.

Le CDG 05 : Votre guide de haute montagne

Ne partez pas de zéro. Le CDG 05 met à votre disposition des outils clés en main pour structurer votre démarche.



Trames de rédaction prêtes à l'emploi

Une version complète détaillée et une version simplifiée adaptée aux petites collectivités.

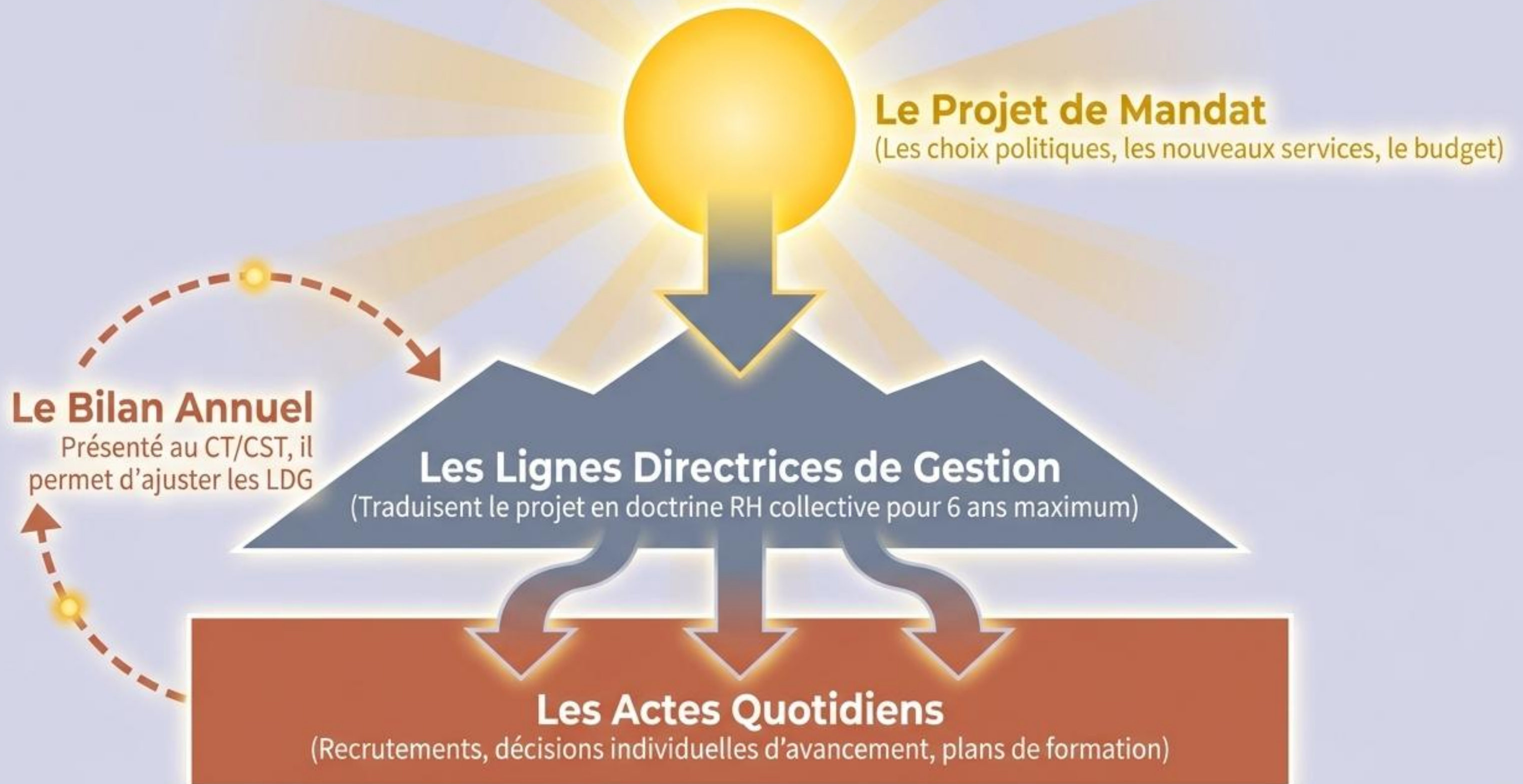
Guides Méthodologiques

Fiches pratiques et recommandations d'élaboration issues du réseau national et local.

Banque de critères

Des exemples concrets de critères de promotion pour nourrir votre réflexion (non imposés, modifiables).

Synthèse : L'écosystème d'une RH Éclairée



Point de vigilance impératif



Pas de LDG = Pas d'avancement de grade ni de promotion.

Le délai initial prévoyait une élaboration au 31 décembre 2020.

Aujourd'hui, aucune décision individuelle de promotion ou d'avancement de grade ne peut légalement intervenir si votre collectivité n'a pas préalablement arrêté et communiqué ses LDG.
(Et ce, sans effet rétroactif possible).

Les trois versants du défi RH



Les enjeux juridiques

(Appréhender les règles de gestion)



Les enjeux nationaux

(Naviguer dans le climat macro-économique)



Les enjeux locaux

(Tracer l'itinéraire propre à votre collectivité)

Le risque administratif fragilise l'institution



**Annulation
de décisions**

**Versement d'indemnités
liées à la responsabilité
administrative**

Une gestion imparfaite des règles du personnel se traduit
par un coût financier direct pour la collectivité.

Le risque pénal expose directement la hiérarchie



Rémunération & Temps de travail

Versement des heures supplémentaires, contrôle du temps de travail, éléments de rémunération.

Recrutement

Risque de prise illégale d'intérêt.

Management

Harcèlement moral, placardisation, appel hors horaire de travail.

La responsabilité s'individualise : le risque n'est plus seulement institutionnel.

L'étai économique et statutaire

Pression de l'inflation

Précarisation des agents publics statutaires.
Marges de manœuvre limitées basées sur
le régime indemnitaire (concurrence accrue
entre collectivités).
Pression sur la promotion interne.

**Rupture d'égalité face aux agents contractuels
disposant de marges de négociation.**

Déficit de la CNRACL

Déficit chronique de la caisse des retraites.
Hausse des cotisations employeur.
Incertitude sur l'avenir du régime.

La bataille pour l'attractivité



Le Constat

Pénurie de profils formés
dans la fonction publique.

L'Effet

Revendications salariales
supérieures à l'embauche.

La Réponse

Nécessité absolue de structurer
une politique d'attractivité et de
changer de positionnement dans
les procédures de recrutement.

La dualité de la gestion RH



Cette forte proportion exige des politiques globalisées de rémunération pour harmoniser le traitement entre contractuels et fonctionnaires.

La santé mentale n'est plus une option



L'Urgence (Symptômes)

Essor des risques psychosociaux (RPS), augmentation des burn-outs, arrêts maladies évitables, et hausse des addictions en milieu professionnel.

L'Impératif (Action)

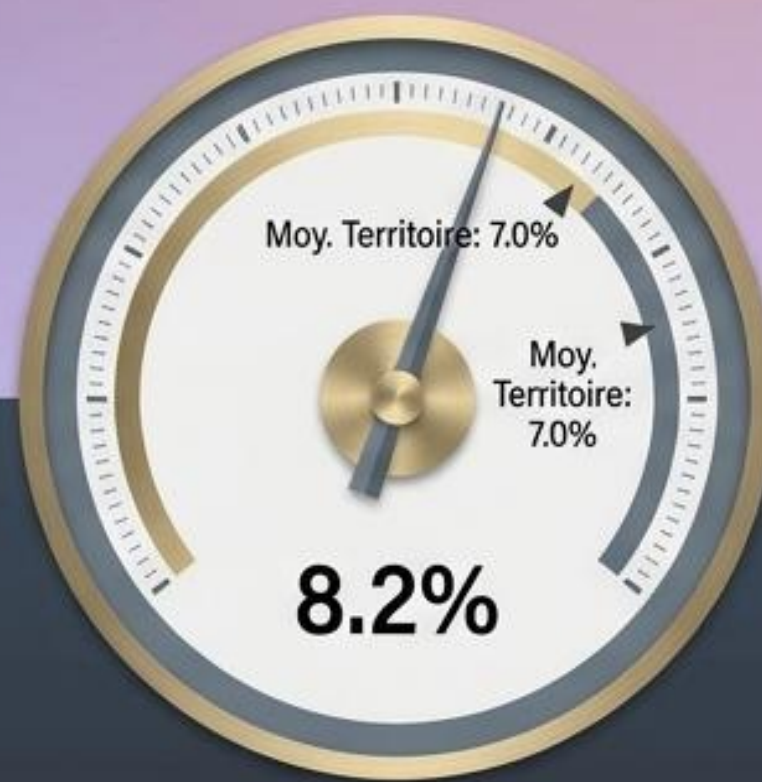
Nécessité de structurer une **prévention active** et d'intégrer la **protection de la santé mentale** au cœur du management territorial.

Le RSU : La boussole de votre collectivité

Analyse du Rapport Social Unique (RSU) et comparaison aux standards du territoire.



Taux d'absentéisme



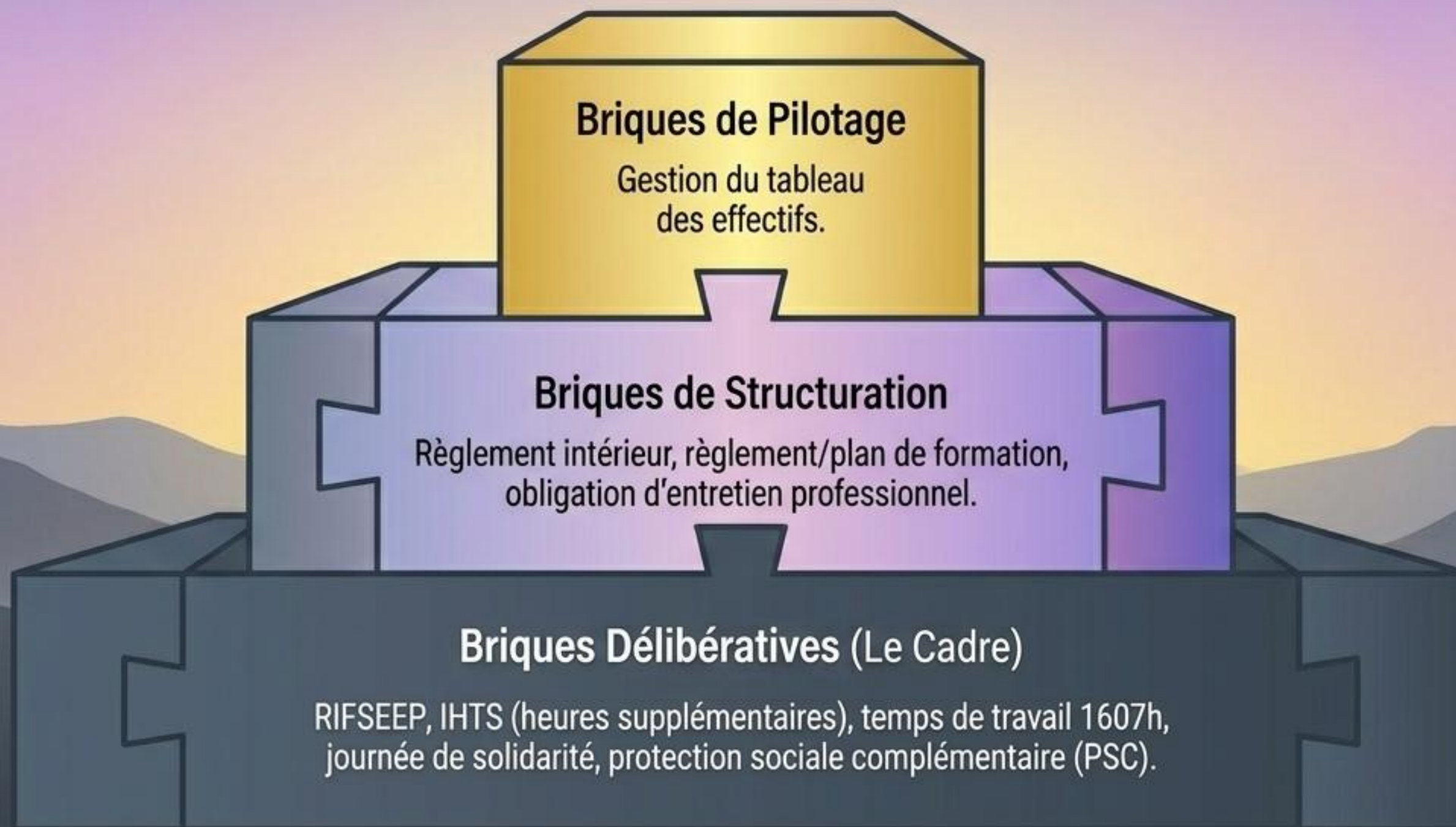
Turn-over



RIFSEEP moyen

Mesurer ses forces et ses vulnérabilités avant de déployer une stratégie RH locale.

Construire un socle réglementaire inébranlable



Développer un avantage compétitif par la flexibilité



Action Sociale

CNAS, titres restaurants.



Organisation du Temps

Télétravail.



Flexibilité

Semaine de 4 jours, RTT.

Les mesures d'attractivité locales sont votre meilleure réponse face aux rigidités statutaires nationales.

L'alignement politique comme moteur



Définition dès le début du mandat pour réduire la période d'incertitude liée au changement.

Adaptation proactive des impacts RH aux différents projets politiques de la collectivité.

La clé de voûte de votre réussite

Zone 1

Sécuriser le terrain
(Maîtrise juridique & réglementaire).

Zone 2

Anticiper le climat
(Agilité face aux contraintes
nationales et économiques).

Zone 3

Tracer l'itinéraire
(Alignement politique
et attractivité locale).

**Une vision RH globale et anticipatrice transforme les contraintes
en véritables leviers stratégiques pour votre mandat.**

Cap sur l'avenir de vos ressources humaines

Le CDG 05 se tient à votre entière disposition pour entamer cette ascension à vos côtés.

