



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont un nouveau dispositif créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles sont arrêtées dans chaque collectivité et établissement public par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

Cet outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision, sans préjudice de leur pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les LDG déterminent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours en vue, d'une part, de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prenant effet à compter du 1er janvier 2021 et, d'autre part, en matière de recrutement, d'adapter les compétences à l'évolution des missions et des métiers, de favoriser la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Communiquées à l'ensemble des agents, par voie numérique, et le cas échéant par tout autre moyen, les LDG peuvent être invoquées en cas de recours devant un tribunal administratif contre une décision individuelle défavorable.

Références juridiques :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (article 33-5),
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (chapitre II).

Table des matières

I.	Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.....	3
A.	Situation des effectifs, des métiers et des compétences.....	3
1.	Indicateurs quantitatifs au 31 décembre 2019	3
2.	Conditions de travail.....	6
B.	Enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines	6
1.	En matière de recrutement	6
2.	En matière d'avancement	6
3.	En matière d'évolution professionnelle et de conditions de travail	7
II.	Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels	7
A.	Orientations et critères généraux en matière de promotion dans les grades et cadres d'emplois	7
1.	En matière d'avancement de grade	8
2.	En matière de promotion interne	8
B.	Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.....	9
1.	Identification des projets d'évolution professionnelle	93
2.	Elaboration et suivi des projets d'évolution professionnelle	10
3.	Finalisation des projets d'évolution professionnelle	10
III.	Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne	10

Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

Les LDG sont fixées ci-après pour une durée de : 6 ans

Avis du Comité Technique en date du : 08 juin 2021

Date d'effet : 01 Septembre 2021

I. Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire compte tenu :

- des politiques publiques mises en œuvre,
- de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

A. Situation des effectifs, des métiers et des compétences

1. Indicateurs quantitatifs au 31 décembre 2020

Effectifs :

→ Nombre d'agents employés au 31 décembre 2020 :

- 8 fonctionnaires,
- 6 contractuels sur emploi permanent (dont 1 agent contractuel permanent en CDI),

→ Nombre d'agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020 : 14

Caractéristiques des agents sur emploi permanent :

→ Répartition par filière et par statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Détaché	Tous
Administrative	7	5		85.71%
Technique	1	1		14.29%

→ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	37.5%	62.50%
Contractuels	16.67%	83.33%
Ensemble	28.57%	71.43%

→ Répartition des agents par catégorie

- 42.86 % catégorie A
- 21.43 % catégorie B
- 35.71 % catégorie C

→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent : Adjoint administratifs, Rédacteurs, Attachés, Techniciens, Ingénieurs.

Pyramide des âges :

→ En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 40 ans

Temps de travail des agents sur emploi permanent :

→ Répartition des agents à temps complet ou non complet : 100 % temps complet

→ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel : 100 % temps plein

Mouvements :

Emplois permanents	
Effectif physique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
14 agents	14 agents

Modes d'arrivée d'agents permanents :
- 1 recrutement par voie contractuelle

Causes de départ d'agents permanents :
- 1 mutation

Budget et rémunérations :

→ Les dépenses de personnel représentent 55.30 % des dépenses de fonctionnement :

Budget de fonctionnement	1 363 843€	Dépenses de personnel*	754 262€ →	55.30 % des dépenses de fonctionnement
--------------------------	------------	------------------------	------------	--

→ Rémunérations des agents sur emploi permanent :

- Rémunérations annuelles brutes	=	401 910 €
- Primes et indemnités versées		73 033 €
- Nouvelle Bonification Indiciaire	=	1 405€

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14.66 %.

Promotions :

0 fonctionnaire n'a bénéficié d'un avancement de grade.
1 fonctionnaire a bénéficié d'un avancement d'échelon.
1 fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne.

Absentéisme :

→ En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent permanent.

	Nombre de jours d'absence en 2019
Absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	227 jours
Absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	X jours
Absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	227 jours

Formation :

→ 7 agents permanents ont suivi au moins une fois une formation en 2020

Cela représente un nombre total de 13 jours de formation suivies sur l'année 2020

Accident du travail :

→ Aucun accident du travail déclaré en 2020.

Handicap :

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs.

→ Au 1^{er} janvier 2020, la collectivité n'est pas soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Prévention et risques professionnels :

→ La collectivité a désigné un assistant de prévention et dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels élaboré en 2020

Action sociale et protection sociale complémentaire :

→ La collectivité ne participe pas à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance.

→ Action sociale : la collectivité cotise pour les agents au Comité National d'Action Sociale (CNAS).

Relations sociales :

→ 0 jour de grève recensé en 2020

2. Conditions de travail

Une liste des éventuels indicateurs relatifs aux conditions de travail mis en place au sein de la collectivité ainsi que les documents supports respectifs sont détaillés dans le tableau ci-après :

Indicateurs conditions de travail	Documents supports
Temps de travail	Délibération relative au temps de travail du 15 Janvier 2015
Régime indemnitaire	Délibération relative au régime indemnitaire en date du 6 février 2020
Autorisations spéciales d'absences	Délibération du 05 Février 2010.relative aux autorisations spéciales d'absences
Journée de solidarité	Délibération du 02 Décembre 2008 relative à la journée de solidarité
Compte épargne temps (CET)	Modalités de mise en œuvre du CET par délibération en date du 15 Décembre 2010
Prévention des risques professionnels	Approbation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) par délibération en date du 06 Février 2020 Mise à disposition des agents d'un registre relatif aux conditions de travail.
Télétravail	Délibération du 15 Janvier 2015

B. Enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines.

Compte tenu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1.En matière de recrutement

- Les mobilités connues ou à prévoir seront pointées afin d'anticiper les ajustements d'organisation des services.
- Les recrutements sont assurés par des titulaires ou à défaut par des contractuels.
- Les recrutements sont ouverts à la mobilité interne.
- Le handicap est pris en compte dans la politique de recrutement.

2.En matière d'avancement

Les possibilités d'avancements au choix sont analysées à l'occasion des entretiens annuels d'entretien professionnel au regard de la valeur professionnelle, de la manière de servir et de l'obtention des objectifs fixés l'année précédente.

✓ Concernant l'avancement de grade :

Le ratio d'avancement de grade (nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus) a été fixé à 100 % par délibération du 26 septembre 2012.

- ✓ Concernant la promotion interne :

Le nombre de dossiers proposés à la promotion interne sera limité en fonction des besoins de la collectivité.

3. En matière d'évolution professionnelle et de conditions de travail

La collectivité encourage ses agents à réaliser des formations mais également les préparations aux concours organisés par le CNFPT.

- ✓ Concernant l'octroi des formations :

La collectivité encourage ses agents à faire des formations permettant une montée en compétence sur les dossiers dont elle a la charge.

- ✓ Concernant le régime indemnitaire :

Le RIFSEEP a été instauré par délibération du 6 février 2020.

- ✓ Concernant l'action sociale :

La collectivité adhère au Centre National d'Action Sociale

- ✓ Concernant le maintien dans l'emploi :

La collectivité fait en sorte d'adapter chaque poste de travail aux besoins des agents, notamment en matière d'inaptitude physique.

- ✓ Concernant la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

Un Document Unique d'Evaluation des risques a été validé lors du conseil syndical du 6 février 2020. La mise à jour est prévue.

II. Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

A. Orientations et critères généraux en matière de promotion dans les grades et cadres d'emplois

Dans le respect des conditions statutaires et sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif

d'intérêt général, les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et critères en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

1. En matière d'avancement de grade

En plus des ratios d'avancement de grade fixés par délibération, il convient de formaliser, mais également de prioriser, les critères recensés en interne permettant de déterminer, au sein des agents promouvables, quels agents seront promus à l'avancement de grade au sein de leur cadre d'emplois.

Ainsi, il convient de préciser les modalités de prise en compte du déroulement de carrière de l'agent, du profil de son poste et d'évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent.

✓ Parcours professionnel de l'agent :

La collectivité se basera sur les entretiens professionnels annuels afin de statuer sur les possibilités d'avancement de grade des agents. Les critères suivants seront notamment pris en compte :

- Manière de servir de l'agent
- Capacité de promotion par rapport aux missions confiées et projection sur de nouvelles missions
- Préparation aux concours et examens professionnels
- Formations réalisées par l'agent
- Ancienneté

✓ Profil du poste occupé et /ou du poste d'avancement :

Prise en compte de la technicité du poste d'origine et/ou d'avancement

✓ Valeur professionnelle et acquis de l'expérience :

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la capacité d'adaptation de l'agent : esprit d'initiative, force de proposition, implication, gestion de l'évolution des missions, mise en application des formations et/ou des acquis de l'expérience professionnelle, autonomie, qualités relationnelles.

Evaluation de l'aptitude à l'encadrement et/ou de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Prise en compte de la diversité des parcours et des fonctions exercées.

2. En matière de promotion interne

Il convient de formaliser, mais également de prioriser, les critères recensés en interne permettant de déterminer, au sein des agents promouvables, quels agents seront proposés à la promotion interne afin d'être promus soit dans un autre cadre d'emplois (du cadre d'emplois d'adjoint technique vers celui d'agent de maîtrise), soit dans la catégorie hiérarchique supérieure (de la catégorie C vers la catégorie B ou de la catégorie B vers la catégorie A).

Ainsi, il convient de préciser les modalités de prise en compte du déroulement de carrière de l'agent, du profil de son poste et d'évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent.

✓ Parcours professionnel de l'agent :

Prise en compte du déroulement de carrière de l'agent et notamment s'il a bénéficié antérieurement d'avancement.

Prise en compte du nombre et de la diversité des formations suivies, entretien et développement des compétences.

Prise en compte de l'ancienneté de l'agent en termes d'années cumulées de services effectifs dans la Fonction Publique

Prise en compte de la nature des avancements ponctuant la carrière de l'agent (au choix, concours, examen professionnel)

✓ Profil du poste occupé et /ou du poste de promotion :

Prise en compte de la technicité du poste d'origine et de promotion.

Prise en compte de la reconnaissance de missions spécifiques déjà exercées par l'agent permettant de mettre en cohérence ses missions par rapport au grade d'avancement souhaité

Prise en compte de l'évolution de la fiche de poste comme critère permettant la promotion

✓ Valeur professionnelle et acquis de l'expérience :

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la capacité d'adaptation de l'agent : esprit d'initiative, force de proposition, implication, gestion de l'évolution des missions, mise en application des formations et des acquis de l'expérience professionnelle, autonomie, qualités relationnelles.

Evaluation de l'aptitude à l'encadrement et/ou de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Prise en compte de la diversité des parcours et des fonctions exercées.

B. Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Il convient de 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 femmes et les hommes.

1. Identification des projets d'évolution professionnelle

Aucune distinction n'est opérée entre l'agent fonctionnaire, l'agent contractuel de droit public en CDD et en CDI, l'agent contractuel de droit privé, l'agent reconnu travailleur handicapé.

Les projets d'évolution professionnelle peuvent découler d'une demande de l'agent ou d'une réponse à un besoin de la collectivité.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle fait suite à une demande de l'agent, celle-ci peut être recueillie par le responsable hiérarchique direct, notamment lors de l'entretien professionnel.

La collectivité, quant à elle, peut utiliser les outils de la GPEC pour anticiper l'évolution de ses besoins (métiers en évolution ou en tension, départ en retraite, prévention de l'usure professionnelle induite par certains métiers ...).

La mobilité des agents peut être volontaire ou subie, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi ou d'une réorganisation de service.

2. Elaboration et suivi des projets d'évolution professionnelle

Différents interlocuteurs peuvent être mobilisés : le directeur, le/la directeur/trice adjoint(e), le chef de service, la responsable administrative et financière, la cellule pluridisciplinaire (médecin de prévention, psychologue, ergonome, préventeur...) ...

Validation(s) par le supérieur hiérarchique direct et/ou par l'autorité territoriale :

- l'intervention des divers interlocuteurs doit-elle être validée en amont.

- le premier projet d'évolution, issu du travail des divers interlocuteurs, est à nouveau soumis à validation avant toute démarche.

3. Finalisation des projets d'évolution professionnelle

Les acteurs internes de l'accompagnement : l'autorité territoriale, le directeur, le/la directeur/trice adjointe, le chef de service, la responsable administrative et, les collègues, la cellule pluridisciplinaire dans le cadre d'un maintien dans l'emploi...

Les acteurs externes de l'accompagnement : CNFPT ou autre organisme de formation, réseaux d'échanges « métier » externes, appuis sur les partenaires associés aux missions (Préfecture, prestataires informatiques des logiciels métier...).

III. Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés sont arrêtées par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme.