



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

webinaire « 1 heure pour en parler »

- jeudi 16 mars 2023 -

Qu'est-ce que c'est ?

Une **obligation** introduite par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Définir, formaliser et communiquer aux agents la politique « RH » de la collectivité

Depuis le **1^{er} janvier 2021**

A quoi servent-elles ?



À **définir** et à **rendre plus transparente** les **politiques RH de la collectivité** (politique de régime indemnitaire, de recrutement, de mobilité, de formation...)



À définir les **critères d'avancement de grade et de sélection des agents à proposer au titre de la promotion interne**



Tout en garantissant une réelle **égalité professionnelle**



PAS DE LDG

=

PAS D'AVANCEMENT NI DE PROMOTION POSSIBLE

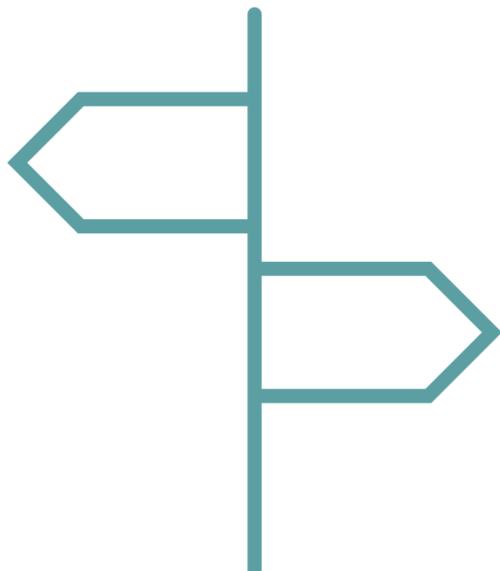
Qui est concerné ?



Tous les employeurs territoriaux
quel que soit le nombre d'agents

Quels sont les objectifs ?

Les LDG doivent **obligatoirement**
couvrir 2 champs d'application



1^{er} champ d'application

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

telles que :



Les missions et organisation de la collectivité

Missions

Organisation des services

Conditions de travail (*règlement intérieur, autorisations spéciales d'absence, compte épargne-temps...*)

Outils RH (*organigramme, fiches de poste...*)

Formations



La politique salariale et prospective

Régime indemnitaire

Politique de recrutement et mobilité

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

2nd champ d'application

Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

tels que :



Les grandes lignes de la politique du déroulement de carrières



Les critères d'avancement de grade, de choix des agents proposés à la promotion interne ou de valorisation des concours

Définir une politique générale

Les critères liés à l'agent

L'impact sur le régime indemnitaire

Le Président du CDG 50 détermine les critères LDG en matière de promotion interne, après avis des CST (du CDG et propres).

Quelles sont les modalités ?

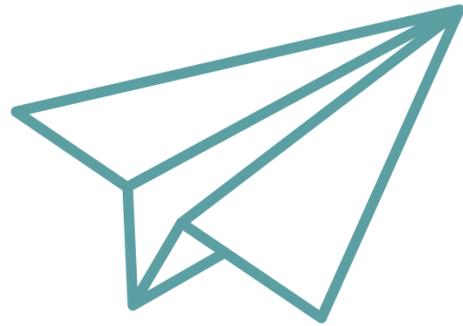
| **Saisine obligatoire du comité social territorial (CST)**

| **Durée maximale de 6 ans**

| **Adoption et révision** à tout moment, par arrêté de l'autorité territoriale

| **Déclinaison possible par service, cadre d'emplois ou catégorie hiérarchique**

Quelle communication ?



**Transmission aux agents de l'arrêté
par tout moyen** (courrier, mail, affichage...)

Possibilité d'en informer les membres du conseil municipal,
communautaire...

Un bilan annuel doit être présenté aux membres du CST.

Pour les collectivités affiliées,
le CDG 50 s'occupe d'établir le bilan.

Quelle est la procédure ?

1. Elaboration de vos LDG à l'aide du formulaire sur Agirhe : faire un état des lieux de vos documents et pratiques RH, arrêter les grands principes de gestion RH, définir vos critères
2. Saisine du comité social territorial (CST)
3. Après réception de l'avis du CST, prise de l'arrêté par le Maire ou Président
4. Communication par tout moyen aux agents
5. Révision possible à tout moment

Le CDG 50 vous accompagne

1 GUIDE PRATIQUE ([cliquez ici pour le consulter](#))

1 TUTORIEL VIDEO ([cliquez ici pour la visionner](#))

pour la saisie de vos LDG sur le logiciel Agirhe, où des exemples vous sont proposés



Chaque LDG est unique et doit être adaptée aux priorités que vous souhaitez établir.

1 EQUIPE A VOTRE SERVICE

pour vous aider dans la mise en place de vos LDG

Service carrières, instances paritaires et protection sociale

02 33 77 89 00

cdg50@cdg50.fr



des
questions ?



Merci !