

MR LE PRESIDENT DU CDG
CENTRE DEL MON - BAT B -
35, bd Saint Assiscle
66020 PERPIGNAN

Nos Réf : CM/03/2022

PUYVALADOR,

Le jeudi 03 février 2022

A l'attention de Mme Françoise VILE - COMITE TECHNIQUE

Objet : saisine pour avis Comité Technique : projet LDG

Madame,

Vous trouverez ci-joint notre projet des LIGNES DIRECTRICES DE GESTION que vous voudrez bien présenter pour avis au prochain Comité Technique.

Veillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Le Maire,

Daniel MARIN



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PUYVALADOR - RIEUTORT

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (modifiée par la loi 2019-828 du 6 août 2019). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Deux catégories de LDG à établir :

- 1) **Stratégie de pilotage RH du recrutement et de la mobilité interne** (gestion des compétences et analyse du Rapport Social Unique)
- 2) **Promotion et valorisation des parcours professionnels*** (avancement de grade et promotion interne).

** Pour les collectivités et leurs établissements publics affiliés au CDG, ces LDG ne concernent que l'avancement de grade, une procédure spécifique aux CDG est prévue.*

Les lignes directrices de gestion sont établies pour la durée du mandat électif en cours (maximum 6 ans) avec une étape de mise en cohérence qui se déroulera lors de l'analyse annuelle du Rapport Social Unique présentée au Comité Technique.

Lors de cette analyse, les lignes directrices de gestion peuvent être amenées à évoluer ou bien être confortées.

Les avancements de grade et les promotions internes ne relèvent plus de la compétence des CAP, la procédure s'appuie à présent sur des lignes directrices de gestion qui définissent l'orientation générale du choix qui sera effectué par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique (et futur Comité Social Territorial). Aucun niveau de précision n'est imposé par la loi.

Ces LDG sont composées :

- **D'orientations générales** adoptées par le Comité Technique du CDG pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents (Révisées une fois par an lors de l'analyse du RSU).
- **D'orientations locales** proposées pour avis au CT du CDG et qui relèveront du périmètre local uniquement (Révisées en fonction des saisines de chaque collectivités et établissements).

1 – Les LDG Stratégie de pilotage RH

- 1-1 Orientations générales
- 1-2 Orientations locales

2 - Les LDG pour les avancements de grade

- 2-1 Orientations générales
- 2-1 Orientations locales

1 – Les LDG Stratégie de pilotage RH

1-1 Orientations générales

- Favoriser l'égalité d'accès aux emplois publics entre les hommes et les femmes
- Favoriser l'accès aux emplois publics des travailleurs handicapés
- Favoriser la mixité générationnelle au sein des services

- Prioriser la mobilité interne des agents sur des critères médicaux reconnus par un médecin agréé et / ou par la médecine préventive
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenances personnelles en fonction du dossier disciplinaire de l'agent
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenances personnelles en fonction du compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation
- Proposer pour chaque emploi une fiche de poste avec un organigramme permettant à l'agent de bien comprendre ses missions et sa position dans la structure
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière en priorité par l'accès aux formations du CNFPT
- Favoriser l'accès à la formation personnelle des agents, en particulier par l'utilisation du Compte Personnel de Formation
- Identifier les métiers et les emplois dont les compétences sont essentielles au fonctionnement de la collectivité et les prioriser pour le maintien et l'acquisition des compétences des agents

1-2 Orientations locales

A compléter par chaque collectivités et établissements après saisine pour avis du Comité Technique.

2 – Les LDG pour les avancements de grade

La délibération sur les ratios d'avancement de grade (taux promus / promouvables par grade) reste en vigueur, les lignes directrices de gestion sont une orientation sur les critères qui guideront les choix effectués par l'autorité territoriale lorsqu'elle arrêtera le tableau annuel des avancements de grade. Ce tableau annuel des avancements de grade est toujours publié sur le site du CDG en préalable à la nomination des agents.

2-1 Orientations générales

- Favoriser les avis positifs émis sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle des agents
- Prendre en compte le dossier disciplinaire de l'agent
- Prendre en compte l'âge de l'agent
- Prendre en compte l'expérience professionnelle et les qualifications de l'agent
- Prendre en compte l'ancienneté dans le grade actuel de l'agent
- Prendre en compte l'organigramme et la répartition hiérarchique des grades au sein des services
- Prendre en compte la proportion hommes femmes dans le service concerné
- Prendre en compte la proportion hommes femmes dans les titulaires du grade, du cadre d'emploi et de la filière concernés
- Prendre en compte l'impact sur le budget annuel de la collectivité ou de l'établissement

2-2 Orientations locales

A compléter par chaque collectivités et établissements après saisine pour avis du Comité Technique.

Fait à PUYVALADOR,

Le 03/02/2022