Les ressources du CDG 32

CARRIÈRES

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Fiche pratique

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Obligation prévue par la loi du 6 aout 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) ont pour objectif de définir les grandes orientations de la collectivité ou de l'établissement public en matière de pilotage des ressources humaines et de valorisation des parcours professionnels.

Elles définissent le cadre de prise de décision de l'autorité territoriale et apportent une visibilité aux agents sur les orientations et priorités de chaque employeur ainsi que sur leurs perspectives d'évolution de carrière.
Enfin, elles fixent le cap de l'action de la collectivité en matière de gestion des RH et permettent d'avoir une vision plus globale de l'organisation.
Les LDG sont **propres à chaque collectivité ou établissement public.** Elles tiennent compte de leurs données et de leurs orientations propres. Ainsi, il n'est pas possible de les mutualiser.

Elles peuvent être adoptées de manière commune ou distincte (un seul arrêté pour les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et pour les LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ou bien deux arrêtés distincts).
Enfin, les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Remarque :

Les lignes directrices de gestion seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité.

I- Le contenu

Les LDG comprennent deux volets :

A- Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion déterminent la **stratégie de pluriannuelle de pilotage des RH**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).
Elles doivent définir les objectifs et les enjeux en matière de politique des ressources humaines à conduire en tenant compte des politiques publiques en place et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

B- Les LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

Ici, les LDG fixent les **orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix** dans les grades et cadres d'emplois.
Elles fixent également les **mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès à des responsabilités supérieures.**

En ce sens, elles doivent faire en sorte :

De préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience grâce :

- À la diversité des parcours et des fonctions exercées ;
- À la prise en compte de toutes les activités professionnelles, associatives et syndicales des agents ;
- Aux formations suivies et à la formation continue ;
- Aux conditions particulières d'exercice et à l'aptitude à encadrer des équipes, le cas échéant.

D'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Enfin en matière de politique de recrutement et d'emploi, ces LDG visent à **favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution** des métiers et des missions, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Le cas particulier de la promotion interne :

C'est le président du CDG qui est chargé d'établir les LDG en matière de promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés.
Pour autant, l'autorité territoriale peut, en plus des LDG fixées par le président du CDG 32, établir des **critères de dépôt d'un dossier de promotion interne** dans le cadre de ses LDG.

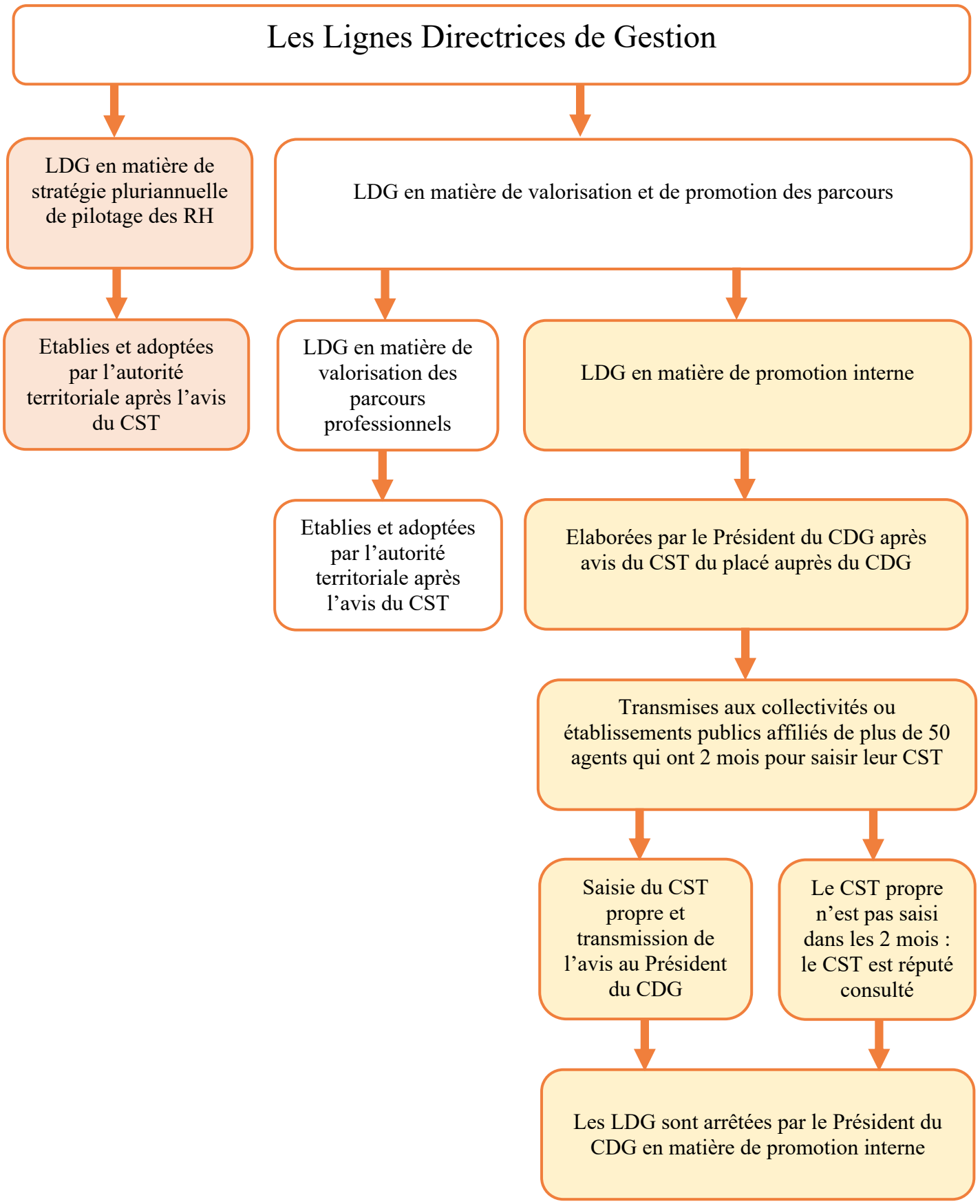
Remarque :

Pour rappel, les CAP n'examinent plus les dossiers de promotion interne à partir du 1er janvier 2021.

Les LDG sont **arrêtées par l'autorité territoriale après avis de son** Comité Social Territorial (CST).
Pour le cas particulier des LDG en matière de promotion interne, le président du CDG établit les LDG après avis de son CST et transmet son projet à chaque collectivité ou établissement public employant plus de 50 agents. Les collectivités disposent d'un délai de 2 mois pour saisir et recueillir l'avis, le cas échéant, son propre CST.

En l'absence de transmission de l'avis au CDG dans ce délai, le CST est réputé consulté. A l'issue de cette procédure, le président du CDG arrête les LDG.

II- Comment les mettre en place ?



Les LDG sont valables pour une **durée de 6 ans**. Elles sont **partiellement ou totalement révisables** durant cette période selon la même procédure que pour leur élaboration.

III- Outil d'aide à l'élaboration des LDG

Il existe deux modalités possibles :

1- **Pour les collectivités / établissements publics ayant réalisé leur bilan social ou validé leur RSU (Rapport Social Unique)**

Un partenariat a été mis en place avec les CDG de la Nouvelle Aquitaine.
Le service Emploi du CDG 32 vous transmet, à votre demande, un fichier issu de votre bilan social validé, vous permettant d'élaborer vos lignes directrices de gestion.
Vous pouvez le contacter par téléphone au 05.62.60.15.19 ou par courriel emploi@cdg32.fr (précisez qu'il s'agit des LDG, indiquez le nom et le n° de SIRET de votre collectivité / établissement).

Tutoriel vidéo d'utilisation de l'outil

2- **Pour les collectivités / établissements publics n'ayant pas validé le bilan social ou préférant utiliser le formulaire de saisine type :**

Saisine du CST