

Chemin du Tram
07000 Privas
Tel. 04 75 66 97 12
06 85 62 83 84
syncfdt@ardeche.fr

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Ce qu'il faut retenir en bref :

- ⇒ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique : **obligation**, pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG)
- ⇒ Nouvel outil de gestion des ressources humaines visant à :
 - Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines : **volet 1** qui sera travaillé avec les organisations syndicales au second semestre
 - Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels : **volet 2** présenté au comité technique du 22 janvier 2021 pour avis sachant qu'elles s'appliqueront aux décisions individuelles (promotions, avancements de grade) prises à compter du 1er janvier 2021. Le protocole avancement de grade et promotion interne adopté à l'unanimité par les organisations syndicales en 2019 devient le volet 2 des LDG. Ce protocole modifié à la marge répondait déjà aux conditions d'élaboration des LDG et aux critères imposés par le législateur (**voir : protocole en vigueur actuellement à la rubrique ressources**)
 - Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⇒ Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégorie. Ainsi pour le CD07, une attention particulière sera portée aux **contractuels**. La CFDT y voit des garanties pour ces agents mais reste inquiète face à un recours plus facile aux contrats induit par la loi de transformation de la fonction publique. La vigilance sera de mise, notamment par rapport aux contrats sur emploi permanent vacant et les contrats de projet sur lesquels nous n'admettrons pas de dérives
- ⇒ Les LDG sont établies pour une **durée maximale de 6 ans**. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle de leur élaboration
- ⇒ Un **bilan** est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il doit être présenté au comité social territorial compétent (nouvelle instance issue de la fusion du CT et du CHSCT en place après les élections professionnelles de 2022)

- ⇒ Les **CAP** n'examinent plus les propositions d'avancement de grade ou de promotion interne depuis le 1er janvier 2021 : les listes seront transmises aux organisations syndicales représentées au CT avant prise de décision par la collectivité. Aucune réunion, même informelle des CAP ne sera organisée. Nous devons être particulièrement vigilants à l'association des représentants du personnel et veiller à ce que la collectivité tienne compte de nos remontées

- ⇒ Les décisions de la collectivité devraient intervenir selon le calendrier habituel (**fin mai début juin**)