



Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

# Journée « loi en action »

-

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019  
de transformation de la fonction publique  
« en action »

Les lignes directrices de gestion

-

Jeudi 16 janvier 2020

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex

www.cdg59.fr



# PLAN



I. L'instauration des lignes directrices de gestion

II. Le contenu des lignes directrices de gestion

III. L'élaboration des lignes directrices de gestion

III-1. La présentation

III-2. Le champs d'application

III-3. La durée

III-4. Le mode de communication

III-5. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

III-6. L'entrée en vigueur

III-7. Le bilan

## I. L'instauration des lignes directrices de gestion



- Les lignes directrices de gestion sont :

- de la compétence de l'autorité territoriale

*article 14 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

- après avis du Comité Technique (CT)/ Comité Social Territorial (CST)

*article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

## II. Le contenu des lignes directrices de gestion



*article 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

- Le contenu des lignes directrices de gestion dans la FPT portent :
  - sur l'emploi : « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »
  - sur la carrière : « promotion et valorisation des parcours »

## II. Le contenu des lignes directrices de gestion (suite)



### - La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines:

elle définit les enjeux et les objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des RH « compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences »

*article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

### - La promotion et la valorisation des parcours:

Les lignes directrices de gestion devront définir les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

*article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

## II. Le contenu des lignes directrices de gestion (suite)



### - La promotion et la valorisation des parcours:

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours porteront notamment sur:

- . les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au vu notamment des critères suivants : diversité des fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice
- . L'égalité professionnelle dans le déroulement de la carrière (prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés),
- . La politique de recrutement et d'emploi permettant 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.

## III. L'élaboration des lignes directrices de gestion



### III-1. La présentation

- Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours peuvent être établies de manière distincte ou commune.

## III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



### III-2. Le champ d'application

- Les lignes directrices de gestion peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

*article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*



## III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



### III-3. La durée

- Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années.
- Possibilité de révision en tout ou partie pendant les 6 années.  
(selon la même procédure que celle applicable aux lignes directrices de gestion initiales)

*Article 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)*

### III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



#### III-4. Le mode de communication

- Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

article 17 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)

### III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



#### III-5. Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

##### Pour les collectivités affiliées au Cdg :


- Le Président du Cdg propose un projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (promotion au choix dans les grades et les cadres d'emplois) après avis du CT/CST du Cdg
- Le délai pour la consultation des CT/CST locaux est fixé à 2 mois
- En l'absence de transmission des avis des CT/CST locaux, le CT/CST est réputé consulté
- A l'issue de cette consultation, le Président du Cdg arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)

### III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



#### III-6. Entrée en vigueur

-  Pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines:
  - Le 2 décembre 2019 (le lendemain de la publication du décret)
  
- Pour les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours:
  - Le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (en vue de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne 2021)

### III. L'élaboration des lignes directrices de gestion (suite)



#### III-7. Bilan des lignes directrices de gestion

- Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport Social Unique (RSU)
- Le bilan est présenté au CT/CST

article 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 2019)

## Contacts

Sylvie BILLARD-BARON	☎ 03 59 56 88 34	✉ <a href="mailto:baron.s@cdg59.fr">baron.s@cdg59.fr</a>
Myriam VANRAST	☎ 03 59 56 88 12	✉ <a href="mailto:vanrast.m@cdg59.fr">vanrast.m@cdg59.fr</a>



**Merci de votre attention**