

La loi en Action

Guide d'accompagnement à la gestion du projet

« Les lignes directrices de gestion »

INTRODUCTION

Pour accompagner les employeurs et les équipes des collectivités territoriales dans la compréhension de la loi de transformation de la fonction publique, le Centre de Gestion du Nord et la Délégation du Nord - Pas-de-Calais du CNFPT ont construit un cycle « La loi en action ».

Près de 100 DGS, DRH, RRH, gestionnaires RH étaient présent.es pour la journée "loi en action" relative à la co-construction d'un kit de mise en œuvre des lignes directrices de gestion, évènement co-organisé par le Cdg59 et le CNFPT.

En s'appuyant sur ces travaux, le Cdg59 vous propose ce guide pour vous accompagner dans la conduite de votre projet.

Document mis à jour le | 14/02/2020 | 1/15

« La loi en action » en partenariat avec



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :

« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

SOMMAIRE

I - Le cadre applicable	3
1. Rappel des textes.....	3
2. Précisions	6
La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines	7
La promotion interne et la valorisation des parcours.....	8
II - La gestion du projet	12
III- Questions/Réponses.....	13
IV- Liens et documents utiles.....	14
V- Contacts.....	14



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

I - Le cadre applicable

1. Rappel des textes

Le cadre applicable général a été fixé par la Loi de transformation de la fonction publique puis décliné par décret d'application.

Article 33-5 de la loi n° 84-53 modifiée par la loi de transformation de la fonction publique

« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agent-es.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agent-es ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent alinéa. »

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires : articles 13 à 20 pour la Fonction publique territoriale.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

« Chapitre II : Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion dans la fonction publique territoriale

Article 13

Le présent chapitre précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Section 1 : Elaboration des lignes directrices de gestion

Article 14

I. - Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

II. - Par dérogation au I, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion, dans les conditions définies à l'article 16.

Article 15

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Article 16

Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial.



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.

A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Article 17

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

Section 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Article 18

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Article 19

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A 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.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, 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 entre les femmes et les hommes.

Article 20

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. Il est présenté au comité social territorial compétent. »

2. Précisions

Les lignes directrices de gestion fixent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours. Le document arrêté par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial (Comité technique avant le renouvellement de cette instance) comporte donc deux volets.

En ce qui concerne les promotions, elles déterminent les critères pour les promotions à compter du 1^{er} janvier 2021, l'avis préalable de la Commission administrative paritaire n'est plus requis en matière de promotion interne à compter de cette date.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Mathilde Icard, Directrice générale du Cdg59

« Il s'agit de formaliser, dans un document, la politique RH de la collectivité. Au-delà du document, c'est la démarche qui est importante. Elle permet de construire et partager cette politique en associant les élu·es, les syndicats, l'encadrement, les agent·es... en fonction de la stratégie de la collectivité.

Selon la taille et les pratiques des collectivités, la politique RH fait déjà l'objet d'une formalisation. Cette formalisation se traduit par exemple par des notes de service sur l'évaluation et la promotion, un règlement intérieur reprenant les règles de mobilité, un plan de formation...

Certaines collectivités n'ont pas encore formalisé mais il y a toujours une politique RH même lorsqu'elle n'est pas formalisée.

On la retrouve par exemple au travers des interventions lors du conseil municipal, à l'occasion des vœux aux agent·es ou des réunions avec le personnel.

Toutes les collectivités ont en commun d'avoir une politique RH.

Et cette politique (qui pourra évoluer notamment du fait des renouvellements des assemblées prochainement) doit désormais être formalisée et faire l'objet - a minima -- de discussions avec le comité technique/CST.

C'est le sens des Lignes directrices de gestion. »

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

L'article 18 du décret n°2019-1265 définit le périmètre de cette stratégie. Cette stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines « définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ».

Cette partie formalise la politique RH de la collectivité. Elle s'appuie sur les politiques publiques mises en œuvre et tient compte des effectifs, des métiers et des compétences. A cet égard, les données quantitatives figurant dans le rapport d'activité, le rapport social unique et le rapport d'orientations budgétaires peuvent être utiles pour introduire les axes envisagés.

Voir la [fiche](#) élaborée par les collectivités lors de la séance de co-construction.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Propos de participantes et participants lors de la journée de co-construction

« Je vais proposer d'intégrer, dans cette partie sur la stratégie, des chiffres clés. Pour cela, je vais m'appuyer sur les documents connus des services, des syndicats et des élu·es. Pour notre collectivité : le rapport d'activité et les données du ROB. Je vais aussi utiliser les orientations du Maire en matière de maîtrise de la masse salariale et de gestion des postes. »

« C'est une bonne occasion, en début de mandat pour faire le bilan de tout ce qui a été fait ces dernières années et proposer des axes pour le prochain mandat »

« Dans ma collectivité, nous avons construit un plan de formation. Il y a une partie sur les métiers en tension parce que nous n'arrivons pas à recruter ou parce qu'il y a de nombreux départs à la retraite. La stratégie pluriannuelle est fixée pour 6 ans maximum, les métiers en tension, c'est un vrai sujet »

« Parfois, les collègues responsables me disent ne pas voir le sens général de la politique RH. Les lignes directrices de gestion peuvent y répondre. Cela va permettre de consolider toutes les orientations et règles qui ont été fixées au fil des ans : en matière de gestion des postes, de mobilité, de rémunération, de formation... »

Remarque : les collectivités affiliées au Centre de gestion doivent élaborer la stratégie pluriannuelle. Cette stratégie relève de l'autorité territoriale et non pas du président du Centre de gestion.

La promotion interne et la valorisation des parcours

Voir le [CDG-INFO2019-15](#), page 8 et suivantes.

Voir la [fiche](#) élaborée par les participant.es lors de la journée de co-construction sur la promotion

Et la [fiche](#) sur les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

L'article 19 du décret n°2019-1265 détaille les éléments à prendre en compte pour rédiger cette partie relative à la promotion interne et à la valorisation des parcours.



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Ainsi, les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agent·es et leur accès à des responsabilités supérieures.

En ce qui concerne la promotion, il s'agit notamment de « 1° préciser les modalités de « prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agent·es, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agent·es, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A 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.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, 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 entre les femmes et les hommes ».

Propos de participantes et participants lors de la journée de co-construction

« Avec les représentant·es du personnel, nous avons construit progressivement des critères. Nous allons reprendre ces critères pour les affiner. »

« Nous allons en profiter pour les faire évoluer pour mieux coller à notre politique RH »



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

« Les critères n'étaient pas connus de tous les agent·es. A l'avenir, avec les lignes directrices de gestion, chacun pourra comprendre les choix qui sont faits en matière de promotion. C'est d'autant plus important que les CAP ne sont plus compétentes pour émettre un avis sur les promotions à compter de janvier 2021. »

Les collectivités affiliées au Centre de gestion

Compétence directe du CDG pour les critères de promotion interne pour les collectivités affiliées.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, une procédure particulière est prévue pour les collectivités affiliées à un centre de gestion.

Le projet de lignes directrices de gestion est défini par le président du centre de gestion

Le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne est établi par le président du centre de gestion après avis de son propre comité social territorial.

La transmission du projet de lignes directrices de gestion aux collectivités affiliées

Ce projet est ensuite transmis :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents,
 - ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude,
- qui disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission dudit projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de leur comité social territorial.

En l'absence de transmission de son avis au président du centre de gestion dans le délai de deux mois, le comité social territorial de la collectivité affiliée est réputé consulté et avoir émis un avis favorable.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion

A l'issue de la consultation des comités sociaux territoriaux des collectivités affiliées, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

L'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne


Pour l'établissement des listes d'aptitudes par la voie de la promotion interne, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le président du centre de gestion pour les collectivités affiliées, assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion pour l'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne.

⇒ *Articles 10. - III. et 30. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.*

⇒ *Articles 30, 33-5 et 39 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.*

⇒ *Articles 14. - II. et 16 du décret n° 2019-1265 du 29/11/2019.*

 *Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique et avant la création des comités sociaux territoriaux, les comités techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que des collectivités et établissements volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion.*

⇒ *Article 94. - II. - A. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.*

⇒ *Article 39. - III. du décret n° 2019-1265 du 29/11/2019.*



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Sylvie Billard-Baron, directrice des carrières et des RH, CdG59

« Pour le Centre de gestion du Nord, nous allons travailler avec les représentant·s du personnel qui siègent au sein des instances - CAP et CTPI.

Les membres des CAP ont élaboré ces dernières années une doctrine avec des critères et un barème clair. Nous allons repartir de tout ce travail pour l'intégrer dans les lignes directrices de gestion.

Nous allons également proposer aux collectivités intéressées de participer à un groupe de travail sur la communication de ces lignes directrices de gestion. Dans ce groupe, nous élaborerons aussi une fiche de points de contrôle à effectuer sur les dossiers des agent·es remplissant les conditions pour une promotion ».

II - La gestion du projet

Cette partie est le résultat de la demi-journée de co-construction avec près de 100 DGS, DRH, RRH, gestionnaires RH de collectivités.

Objectif : des lignes directrices de gestion construites, débattues et connues d'ici fin 2020 pour être applicables au 1^{er} janvier 2021

Les étapes :

- *diagnostic* : recensement des documents existants sur la politique RH, des règles appliquées, mises à jour des indicateurs en matière de gestion des effectifs et sur les métiers
- sur cette base, *proposition* à la direction générale/à l'autorité territoriale d'une méthode (d'association des organisations syndicales et de l'encadrement) et d'orientations
- *discussion* sur la base de la méthode validée et d'un projet de document
- en parallèle, élaboration d'un plan de *communication interne*
- stabilisation du *projet de document*
- *avis du CT/CST* (pour toutes les collectivités : avis sur le document général et pour les collectivités affiliées au Centre de gestion, sur la promotion : consultation du CST/CT sur la proposition du Président du CDG sur les critères de promotion interne)
- *adoption* des lignes directrices de gestion par l'autorité territoriale
- *communication interne*
- *bilan annuel*



Le CdG59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : CdG59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Propos de participantes et participants lors de la journée de co-construction

Comment allez-vous conduire ce projet ?

« A l'issue de notre rencontre, je vais présenter une méthode en réunion de direction »

« Je vais d'abord en parler avec le Maire. Le planning est serré et pas évident avec les élections. Au niveau technique, nous pouvons y travailler puis ajuster après les élections ».

« Je ne veux pas rester seule avec ce dossier, ce n'est pas un sujet technique, il doit être porté par les élus ».

Quelles opportunités avec ce projet ?

« Discuter de la politique RH avec une vision sur le long terme en s'appuyant sur les politiques publiques »

« Donner du sens à nos actions quotidiennes en matière de ressources humaines »

« Associer les représentants des syndicats à la construction de la stratégie »

« Que chacun connaisse les règles applicables et les enjeux ».

III- Questions/Réponses

Est-ce obligatoire pour toutes les collectivités ?

Oui, toutes les collectivités doivent adopter des lignes directrices de gestion.

Pour les collectivités affiliées au Centre de gestion : pour la partie relative à la promotion, c'est le président du Centre de gestion qui adopte ces lignes après consultation des collectivités (cf procédure supra). Les collectivités affiliées doivent par contre adopter directement les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

A quelle date ?

En ce qui concerne les promotions, elles déterminent les critères pour les promotions à compter du 1^{er} janvier 2021, l'avis préalable de la Commission administrative paritaire n'est plus requis en matière de promotion interne à compter de cette date.

Y a-t-il des étapes et une forme à respecter ?



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Juridiquement, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial (*pour les lignes directrices de gestion relatives à la promotion pour les collectivités affiliées voir supra*).

Faut-il une délibération ?

Ce n'est pas une obligation. Le texte indique que c'est l'autorité territoriale qui arrête les lignes directrices de gestion. La forme est donc celle d'un arrêté.

Faut-il une communication aux organisations syndicales ? aux agents ? Comment faire connaître les règles ?

A minima, les textes imposent une association des organisations syndicales au travers de la consultation du Comité social territorial/Comité technique.

Pour les agent·es : les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agent·es par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Il s'agit du minimum prévu par les textes. Il est possible de dépasser ce minimum en fonction des stratégies de la collectivité.

Existe-t-il un modèle de rapport sur les lignes directrices de gestion ?

La direction de l'emploi du Cdg59 peut vous proposer une trame.

IV- Liens et documents utiles

Support présenté par le Cdg59 et supports rédigés collectivement par les collectivités lors de la demi-journée de co-construction : accessible sur le site du Cdg59.

Liens vers la fiche Cdg-infos

V- Contacts

Direction des carrières : *pour répondre à vos questions juridiques et en lien avec les lignes directrices de gestion relatives à la promotion*

Sylvie BILLARD-BARON
Directrice des carrières et des RH
baron.s@cdg59.fr
03.59.56.88.34

Christine DEUDON
Conseillère statutaire
deudon.c@cdg59.fr
03.59.56.88.48



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

Sylvie TURPAIN
Coordinatrice des carrières
turpain.s@cdg59.fr
03.59.56.88.58

Direction de l'emploi : *pour vous accompagner sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH*

Vous souhaitez vous faire accompagner sur ce projet ? Parlez-en avec les conseillers en organisation de la direction de l'emploi du Cdg59.

Mail : emploi@cdg59.fr

Tél : 03.59.56.88.53



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »