Comité technique du 11 juillet

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont prévues au Code de la Fonction publique. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1. Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC ;
2. Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
3. 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 hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents.

12 groupes de travail avec les organisations syndicales se sont réunis et ont donné lieu à des ajustements, notamment sur les critères d'avancement et de promotions.

En 2022

Le maintien, sans changement, du dispositif actuel de critères d'avancement et de promotion, tant pour les agents des services et ports que pour les agents des lycées ;

En 2023

Il est proposé de supprimer le critère d'encadrement pour la seule filière technique sur les grades d'adjoint technique principal filière technique et filière des établissements d'enseignement, les métiers n'étant pas les mêmes entre la filière technique et la filière des établissements d'enseignement.

Il est proposé de prendre en compte l'appréciation littérale figurant dans l'entretien professionnel n-1 comme la base de tout avancement / promotion. Si celui-ci n'est pas satisfaisant, les services consulteront les entretiens professionnels n-2, voire n-3.

Pour tenir compte de l'égalité des chances et favoriser l'ascension sociale de tous,

- Pour les agents dans les lycées :
 - Les agents ATP2 des EE qui occupent des métiers d'exécution et ne se destinent pas à l'encadrement se verront offrir la possibilité d'accéder à la grille ATP1 des EE et ainsi ne plus être bloqués en fin de carrière. Une ancienneté maximale de 6 ans dans le dernier échelon de la grille ATP2 des EE sera prise en compte pour l'accès à la grille ATP1 des EE concernés. Cette mesure bénéficiera à un quota maximum de 30 agents par an ;
- Pour l'ensemble des agents :
 - La prise en compte, dans le cadre de la promotion interne, de la capacité à occuper des fonctions supérieures, en lieu et place du poste occupé. Si en effet il est important et légitime de prendre en compte les faisant fonction, les agents démontrant des capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur doivent aussi se voir offrir la possibilité d'une progression. Il est donc proposé d'ajouter un critère qui serait placé après l'avis sur la manière de servir : il s'agit de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (d'ores et déjà intégrée dans l'EP) ;
 - Les agents qui ont fait le choix d'une trajectoire professionnelle volontariste en s'investissant dans l'école des encadrants, verront leur investissement valorisé. La promotion de ces agents se fera automatiquement sur la base de l'attestation de la réussite de leur parcours de formation. Cette possibilité sera accordée à un maximum de 30 agents chaque année.

En 2024

La prise en compte, lors de l'entretien professionnel, de la valorisation du parcours professionnel par l'agent pour les promotions internes. Il n'y aura pas de 2^e entretien. C'est l'EP qui servira de base. Un encart sera ajouté dans le formulaire de l'EP sur la « valorisation du parcours par l'agent dans la perspective d'une promotion ».