

NOTE D'INFORMATION L'ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

REFERENCES :

Loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la FP a créé un article 33-5 dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale qui instaure et définit les lignes directrices de gestion.

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, chapitre II qui précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives d'une part à la stratégie de pilotage des ressources humaines et d'autre part aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

SOMMAIRE :

I) Définition des lignes directrices de gestion :

II) Procédure d'élaboration

III) Comment élaborer les lignes directrices de gestion ?

- A) Adopter une méthode de travail
- B) Recenser l'existant en matière de ressources humaines

IV) Définir la stratégie de pilotage RH

V) Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

VI) Favoriser l'égalité femmes/hommes

Annexes:

- Annexe 1: Schéma de procédure LDG collectivité
- Annexe 2: Schéma de procédure LDG Promotion interne
- Annexe 3: Stratégie de pilotage des ressources humaines
- Annexe 4: Modèle de document final LDG

I) Définition des lignes directrices de gestion :

La loi n°2019 la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion dans un document de référence, au plus tard le 31 décembre 2020.

Par le biais des lignes directrices de gestion, le législateur a souhaité :

- 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 1er janvier 2021.

3° **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.

4° 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 ou de l'établissement. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent **à l'ensemble des agents** de la collectivité ou de l'établissement. Elles constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle...

II) Procédure d'élaboration :

Les LDG sont établies **par arrêté de l'autorité territoriale après avis du comité technique** et formalisées dans un document (Cf annexe 4) après une éventuelle information de l'assemblée délibérante et/ou d'une commission du personnel.

Ces LDG peuvent faire l'objet d'une délibération mais le texte ne prévoit que l'intervention de l'autorité territoriale, qui détermine ces LDG.

Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou tout autre moyen. La mise en œuvre de ces LDG fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Technique.

Ces LDG sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du CT.

Les décisions individuelles prises à compter du 01/01/2021 **par l'autorité territoriale** en matière d'avancement de grade, mobilités, promotion interne (**collectivités non affiliées**) et par **le Président du Centre de Gestion** en matière de promotion interne (**collectivités affiliées**).

Un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Néanmoins, l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

* [Concrètement, qui fait quoi ?](#)

- [COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIEES ET NON AFFILIEES AU CDG 83 :](#)

L'autorité territoriale (Maire ; Président) établit un projet de LGD portant sur :

- la stratégie globale et pluriannuelle de pilotage des RH
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours
- les mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes

A noter :

Dans le cadre du dialogue social visant à promouvoir au sein du Comité technique départemental, la concertation entre les organisations syndicales et le collège des représentants des collectivités, le Centre de Gestion du Var s'est engagé, dans le cadre de l'élaboration des LDG, dans une démarche de définition des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les cadres d'emplois (avancement de grade) destinés aux collectivités affiliées de moins de 50 agents dépendant du comité technique placé auprès du Centre de Gestion.

Une fois adoptés, ces critères seront mis à disposition des collectivités de moins de 50 agents, et pourront être repris pour l'élaboration de leurs lignes directrices de gestion.

Cf Schéma de procédure annexe 1

- CAS PARTICULIER DE LA PROMOTION INTERNE :

COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES AU CDG 83 :

Le Président du Centre de gestion du Var élabore un projet de LGD arrêtant les critères de sélection des candidats au regard :

- de la valeur professionnelle des agents et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Chaque collectivité peut toutefois définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG en cas de pluralité d'agents promouvables :

- de manière globale pour tous les agents
- par catégorie A, B, C
- par cadre d'emplois

Cf Schéma de procédure en annexe 2

III) Comment élaborer les lignes directrices de gestion ?

A) Adopter une méthode de travail :

Les éléments ci-dessous sont donnés à titre indicatif et peuvent être adaptés en fonction de la configuration de la collectivité.

Identifier les personnes ressources :

- Définir un pilotage technique du projet (DRH/RRH ou DGS/secrétaire de Mairie)
- Définir un référent élu (Maire ou adjoint personnels)
- Mettre en place, au besoin une instance de travail (commission du personnel, groupe de travail émanant du CT...)

Organiser le dialogue social :

- Prévoir des points d'étapes avec les organisations sociales locales ou représentants du personnel
- Prévoir un temps d'information à l'attention des agents

Définir un calendrier et des étapes :

- Travail de recueil de données
- Formalisation de proposition de LDG
- Rédaction d'un document général avec des annexes possibles
- Dialogue social
- Saisine du CT
- Information/présentation à l'assemblée délibérante

- Signature du document final par l'autorité territoriale
- Communication aux agents (Envoi numérique, mise à disposition sur espace de travail dématérialisé, affichage...)

B) Recenser l'existant en matière de ressources humaines :

- les documents RH :

- Tableau des effectifs et si existants dans la collectivité (Organigramme)
- Bilan social
- Délibération relative au Régime Indemnitaire
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération
- Délibération relative au temps de travail
- Délibération définissant les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel
- Délibération relative à l'instauration d'une Protection sociale complémentaire (santé et/ou prévoyance)
- Délibération définissant le régime d'astreinte
- Critères internes d'avancement de grade
- Plan et règlement de formation
- Procédure de recrutement
- Document unique

- les effectifs, les emplois et les compétences :

- Comptabiliser les effectifs, en nombre et en équivalent temps plein (ETP)
- Synthétiser les effectifs selon leur statut, par service ou selon la filière ou catégorie d'emplois
- Recenser les mouvements de personnel (arrivés et départs) connus ou à prévoir (permet de sécuriser les compétences nécessaires à la continuité du service public ; comprendre les motifs de départ et d'anticiper l'organisation des services et des équipes).
- Identifier les métiers et compétences de la collectivité afin de prévoir une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

IV) Définir la stratégie de pilotage RH :

Au vu de l'existant en matière de ressources humaines, il convient de décliner les politiques RH de la collectivité en matière **de conditions de travail, de recrutement, de mobilité, de formation de la collectivité.**

Cf Annexe 3

V) Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours :

Il s'agit de définir les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours et/ou avancement de grade et les critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Réglementairement, les LDG fixent (article 19 du décret du 29 novembre 2019) :

"les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois"

" les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"

Elles visent :

"à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes 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".

Dans le respect des principes énoncés par l'article 19 du décret du 29 novembre 2019, chaque collectivité devra fixer les critères visant à départager les agents éligibles à un avancement de grade d'une part, et pour départager les agents candidats à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

A titre indicatif et de façon non exhaustive, les critères **en matière d'avancement de grade** et pour les agents nommés par concours pourront porter sur :

- le respect d'un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)
- la priorité donnée à l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité –
- la reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- la priorité donnée à l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- le respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme
- la prise en compte des compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif ou syndical)
- la prise en compte de l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
- la priorité donnée à la manière de servir : Investissement ; motivation ; engagement professionnel
- la prise en compte des reconversions professionnelles
- la priorité donnée à la nomination des personnes en situation de handicap

En matière d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur, à titre indicatif et de façon non exhaustive, les critères pourront porter sur :

- L'expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- La capacité à former et encadrer des agents
- Le suivi de formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...
- Les acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...)
- La maîtrise du métier et des outils
- La capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées

VI) Favoriser l'égalité femmes/hommes

Un plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes est rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20000 habitants et doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020 (prolongation accordée jusqu'au 30/06/2021). La durée de ce plan ne peut excéder trois ans renouvelables.

Pour autant, dans toutes les collectivités, **les LDG visent notamment à assurer l'égalité femmes/hommes** à tous les niveaux : promotions/avancements, valorisations des parcours, recrutements, rémunérations.

Vous devez donc procéder à un état des lieux de la situation dans la collectivité de l'égalité femmes/hommes en établissant pour chaque sexe :

- les effectifs moyens
- un bilan des recrutements
- un bilan des financements des formations accordées
- un bilan des avancements et promotions
- une moyenne des rémunérations régime indemnitaire inclus
- un état récapitulatif des temps partiels

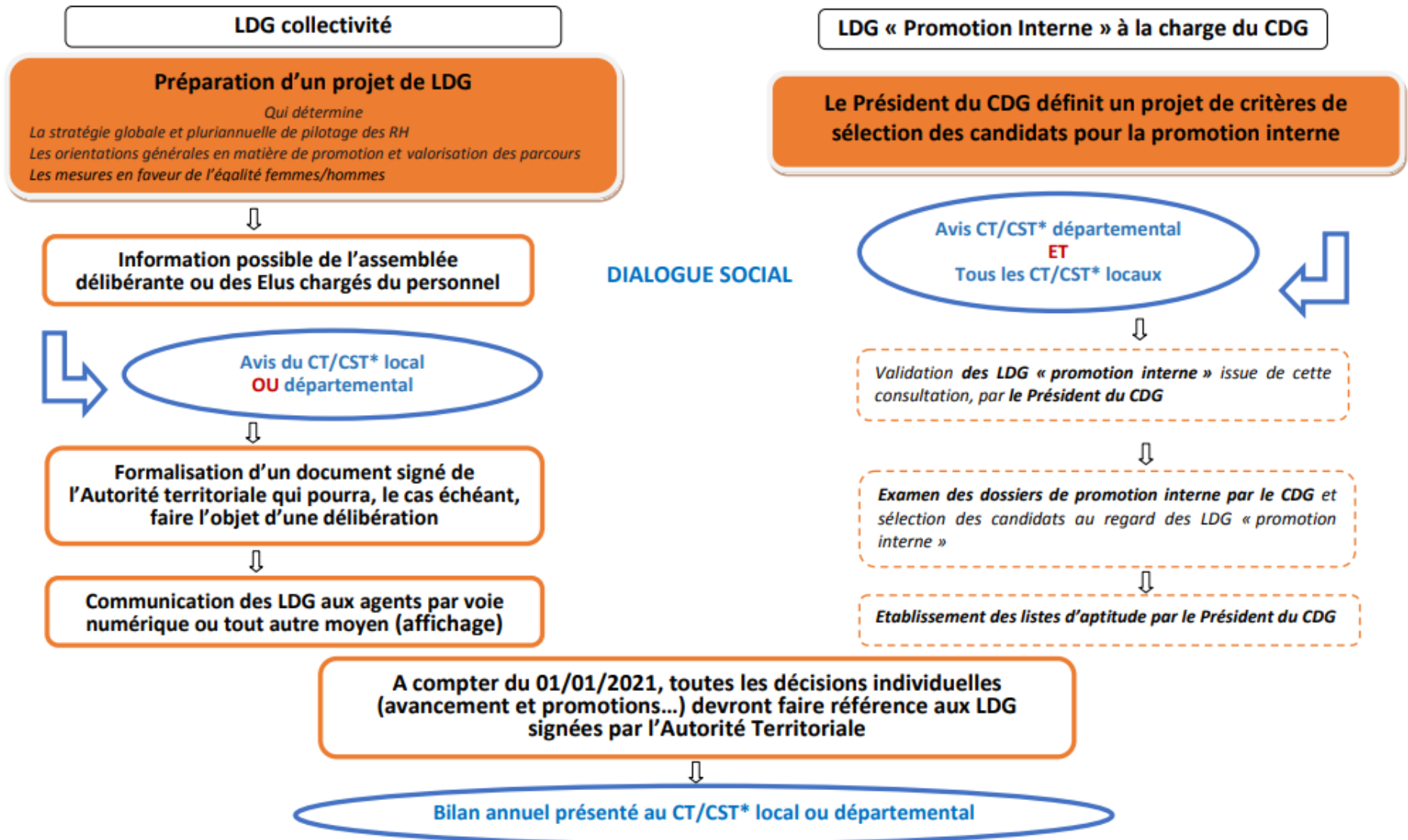
Après analyse de la situation de l'égalité femmes/hommes dans la collectivité, l'autorité territoriale arrêtera les mesures visant à réduire ou supprimer les inégalités constatées.

A titre indicatif, ces mesures pourront porter sur :

- l'encouragement de la mixité dans les équipes
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur les discriminations dans le milieu du travail
- la mise en place d'actions correctives sur les contraintes professionnelles et personnelles contraires à l'égalité femmes/hommes
- la désignation d'un élu et un agent référent en charge de l'égalité
- l'élaboration d'un plan de formation spécifique

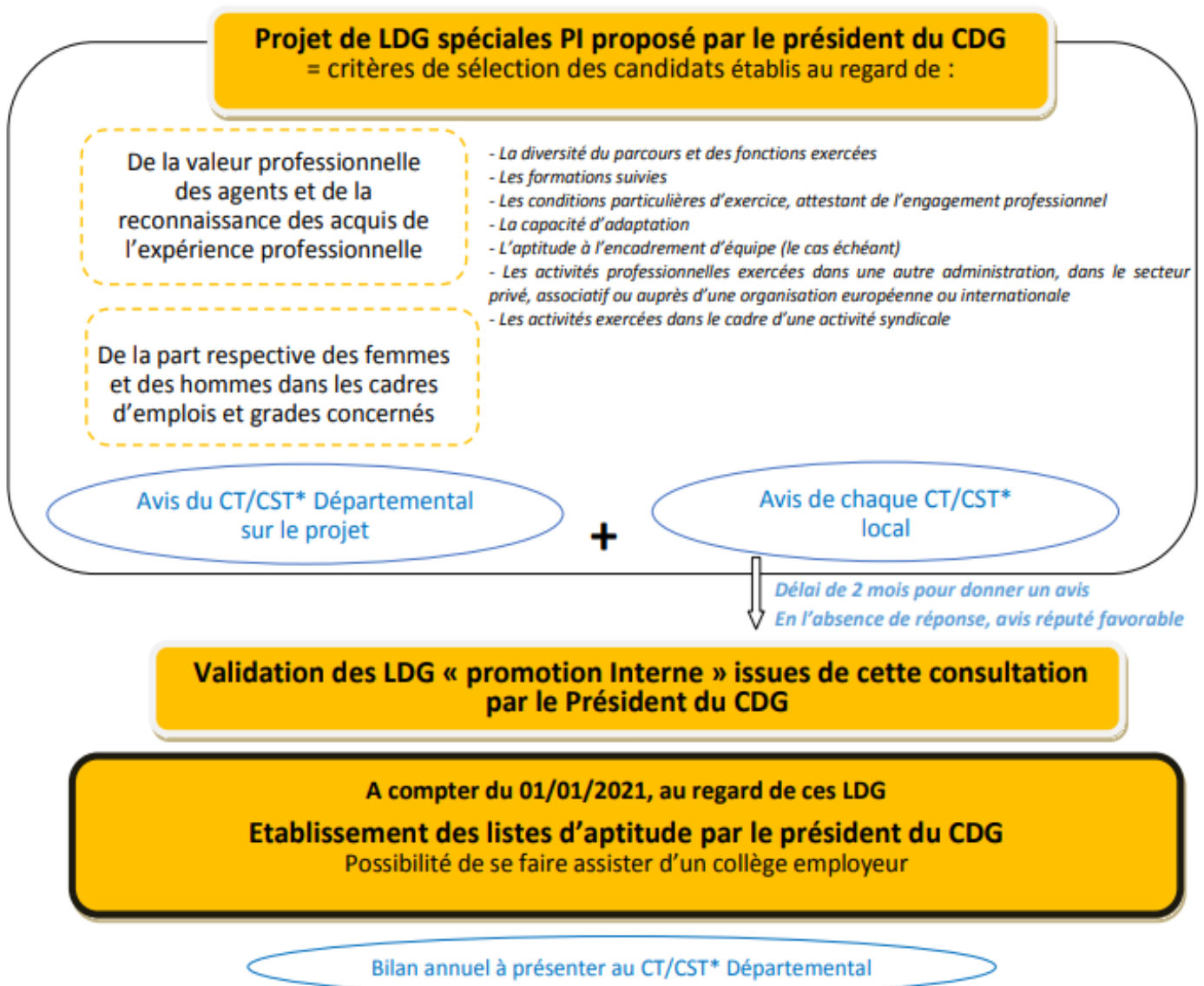
Annexe 1 : Procédure d'élaboration des LDG

Schéma de la procédure adoption des LDG



Annexe 2 : Procédure d'élaboration des LDG en matière de promotion interne

Compétence du Président du Centre de Gestion



Annexe 3 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Références

Loi n° 2019-628 du 6/08/2020 de transformation de la fonction publique (art. 30)

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des CAP (art. 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.** »

Ce qu'il faut faire

A partir des éléments proposés dans ce tableau, définir les orientations qui correspondent à la politique RH souhaitée par la collectivité en fonction des enjeux jugés les plus pertinents.

Enjeux/Objectifs	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail	Autre axe choisi par la collectivité
Attractivité de la collectivité	<ul style="list-style-type: none"> • Développer et encourager la formation continue • Faciliter l'accès aux préparations concours • Informer les agents sur leur droit à la formation (formation continue, CPF...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les mobilités internes • Mettre en place une politique de promotion de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place le Rifseep • Mettre en place un régime de protection social complémentaire • Adhérer au CNAS • Attribuer des tickets-restaurant • Monétiser le CET 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser ou mettre en place une politique d'aménagement du temps de travail (modalité de prise des RTT, congés, CET...) • Adapter l'organisation du travail aux métiers • Faire vivre le dialogue social • Proposer des outils performants 	
Continuité du service public	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues • Valoriser l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper les recrutements et les départs • Assurer les remplacements 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le présentisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un PCA • Mettre en place un régime d'astreinte 	
Evolution et modernisation du service public	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une politique de formation volontariste • Diversifier l'offre de formation (formation théorique, formation pratique, immersion,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Elargir les périmètres de recherche de candidats (privé, associatif, FPE, FPH...) • Participer à des forums sur la mobilité • Communiquer les offres sur les réseaux sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'engagement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Simplifier les procédures administratives (dématérialisation) • Investir dans de nouveaux outils informatiques • Optimiser les modes de gestion (DSP, Régie...) 	

Orientations Enjeux/Objectifs	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail	Autre axe choisi par la collectivité
Egalité Femmes/Hommes	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des actions de sensibilisation égalité femmes/hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des jurys recrutement paritaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une politique indemnitaire égalitaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler à la mixité des équipes • Limiter la précarité des emplois à temps non complets 	
Qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste • Accompagnement au changement 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter une visibilité sur les pratiques en matière de mobilité interne, remplacements (saisonniers /renforts) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter le plus possible les salaires au niveau d'expertise et d'investissement 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place le télétravail • Proposer des horaires avec des plages mobiles / variables / saisonnières • Equiper une salle du personnel, des espaces de travail adaptés... • Développer une politique de prévention • Garantir le droit à la déconnexion 	
Enjeu social	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les reconversions professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter des personnes en situation de handicap • Faciliter l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir un niveau de rémunération plancher 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser les emplois partagés • Réduire la précarité 	
...Autre objectif au choix de la collectivité					

Annexe 4

ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Modèle de document final

(A adapter en fonction de la méthode adoptée et des spécificités de la collectivité)
(En référence à la note d'information n°2020- en date du 10 août 2020)

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 sont prévues à **l'article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **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° **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.

4° 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 ou de l'établissement.

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 lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale (Maire, Président) met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Méthode de travail adoptée

Le projet a été piloté par :

☞ *Identifier les personnes ressources (élu référent, pilotage technique...)*

Ont été associés à la démarche :

☞ *Préciser les modes d'association des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social*

☞ *Groupe de travail mis en place (par exemple) :*

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services

• *Décliner le calendrier et les étapes de travail*

Dates de rencontre en 2020 :

-
-

I – Recensement de l'existant en matière de ressources humaines

A – Les pratiques RH dans la collectivité ou établissement :

Les documents RH de la collectivité (ou établissement) sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs (à jour)
- Délibération relative au Régime Indemnitare du.....
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du.....
- Délibération relative au temps de travail du
- Critères internes : d'avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne...
- Plan et règlement de formation
- Procédure de recrutement
-
-

B – Les effectifs, les emplois et des compétences (les tableaux ci-dessous sont proposés à titre indicatif)

1) Les effectifs

Reprendre la fiche synthèse du bilan social ou construire vos propres outils et indicateurs :

- **Les effectifs de la collectivité au(préciser une date) : (Nbr d'agents)**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre ou %			
En ETP			

- **Répartition par filière et par statut :**

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre ou %	En ETP
Administrative				

Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Animation				
Police				
Total				

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		

2) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	...
2019					
2018					
.....					
Total					

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2019					
2018					
.....					
Total					

	2021	2022	2023	...
Projection des départs en retraite des agents				
Projection autres départs annoncés				

3) Les métiers et compétences de la collectivité

- *Lister autant que possible les métiers et compétences :*

Exemple par service

Services	Métiers	Compétences
<i>Administratif</i>	<i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Pilotage de projet Management de l'équipe Gestion financière et comptable</i>
	<i>Agent d'accueil</i>	<i>Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme...) Maîtrise outil bureautique</i>
<i>Technique</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts...)</i>

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- 1.
 - 2.
 - 3.
-

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	
Recrutement et mobilité	
Rémunération	
Formation	
<i>... Autre objectif au choix de la collectivité</i>	

Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ Avancement de grade

Soit La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

Soit La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
-
-
-
-

Par Catégorie (A/B/C)

	Critères
Catégorie A	-
	-
	-
	-

	Critères
Catégorie B	-
	-
	-
	-

	Critères
Catégorie C	-
	-
	-
	-

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emploi ou service*

◆ **Nominations suite à concours**

Soit

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours

Soit

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
-
-
-
-

- Par Catégorie (A/B/C)

	Critères
Catégorie A	-
	-
	-
	-

	Critères
Catégorie B	-
	-
	-
	-

	Critères
Catégorie C	-
	-
	-
	-

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emploi ou service*

◆ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
-
-
-
-

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

Oui

- **soit** de manière globale pour tous ses agents

- **soit** par catégories (A, B, C), soit par cadres d'emplois ou services pour les plus grandes collectivités

Critères
-
-
-
-

V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

- Etat des lieux de la situation :

- Actions définies par la collectivité :

-
-
-
-

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : (*6 ans maximum*)

(*Le cas échéant*) Elles seront révisées tous les

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet :

Signature de l'Autorité territoriale :

Le
