



SYNDICAT CGT

du CONSEIL DÉPARTEMENTAL
11, rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES CEDEX 1
Permanence du mardi au vendredi
Tél : 05 44 00 11 95 Port. 06 18 08 13 93
Courriel : cgt@haute-vienne.fr Blog : [cgt-cd87](http://cgt-cd87.fr)

Limoges le 5 décembre 2020

Compte rendu du 1er groupe de travail du 3 décembre 2020 au sujet des LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) un CT siègera à ce sujet le 18 décembre 2020

Etaient présents Mme Anne DELAPIERRE, M. Stéphane BRUNET pour l'administration M. Stephen GUILLAUME et Philippe LAVERGNE pour la CGT ainsi que 3 représentants pour la section FSU et 1 représentant pour le syndicat UNSA.

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 modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations...) prises à compter du 1er janvier 2021.

Ce que visent les Lignes Directrices de Gestion (LDG) :

1) Définir la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

Elle définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité compte tenu des politiques mises en œuvre, de la situations des effectifs, des métiers et des compétences.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Cependant, elles peuvent faire l'objet pour tout ou partie d'une révision en cours de période.

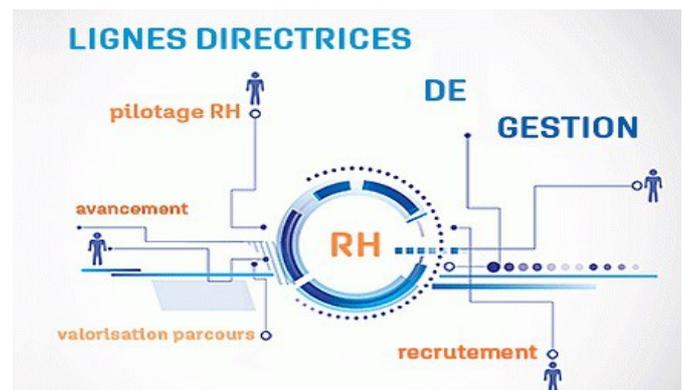
2) Fixer les orientations et les critères généraux pour les promotions et de la valorisation des parcours :

En ce qui concerne les promotions, les LDG déterminent les critères pour les promotions à compter du 1er janvier 2021. L'avis de la CAP n'est

plus requis en matière de promotion interne à compter de cette date.

Au sujet de la valorisation des parcours, elles vont préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis d'expériences notamment à travers la diversité des parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement.

Les LDG veillent également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.



Ce que nous propose l'administration

En ce qui concerne les critères de promotions et les avancements de grades :

L'administration souhaite définir un cadre précis en s'appuyant sur l'existant. L'idée est de ne pas changer les règles la première année, de rester sur ce qui a été acquis précédemment, soit la notion de critères en logique de carrière et d'emploi. Ce cadre sera validé en CT le 18 décembre 2020. Ce cadrage sera amené à évoluer progressivement courant 2022 et 2023.

La CGT rappelle qu'à notre demande, dans le cadre de l'agenda social il était prévu d'ajuster certains critères de promotion dès 2021. Il nous a été répondu que ce chantier pouvait s'envisager.

A propos des CAP :

Dorénavant, elles ne traiteront plus des promotions et des avancements de grades. Par contre, le Président s'était engagé à maintenir, toujours dans le cadre de l'agenda social, une forme d'instance de discussion, afin de maintenir des échanges et de permettre aux élus actuels en CAP de continuer à débattre et le cas échéant de peser sur le nombre de promotions et d'avancements de grade.

Cette forme d'instance aura lieu en mai 2021.

Toujours dans le cadre de la loi sur la transformation de la Fonction Publique, les CAP se sont vu supprimer un grand nombre d'attributions en 2020, puis en 2021 (dont les promotions et les avancements). Vous pourrez trouver sur notre blog le détail des attributions qui sont maintenues.

En ce qui concerne la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, de la valorisation des parcours et de l'évolution professionnelle des agents:

L'administration souhaite pour prendre le temps de la réflexion, de proposer au CT du 18 décembre 2020 un cadre de base structuré qui repose sur les règles de 2020 telles que nous les avons connues et de mettre en place un groupe de travail dès 2021. Ce groupe de travail, après avoir effectué un état des lieux, définira les LDG sur les axes du bilan social, du plan de formation, de l'agenda social et d'autres outils.

La finalité sera d'identifier les anomalies et les dissonances et de réfléchir sur les questions qui permettront de les faire évoluer. Mais aussi proposer des solutions au gré des besoins et de l'avancée des travaux.

Les évolutions des LDG en application des propositions issus des groupes de travail, seront potentiellement révisées tous les ans et validées lors d'un comité technique.

Il serait souhaitable de maintenir cet échange constructif sur la gestion collective des ressources humaines sur une période de trois ans.

L'administration nous propose d'associer à ces groupes de travail des élus.

La CGT souhaite élargir la participation à ces échanges, aux chefs de services voire à des agents lambdas.

Les LDG visent également un grand nombre d'autres sujets :

- favoriser et développer le dialogue social sur l'ensemble des thématiques des LDG.
- valoriser et accompagner les parcours professionnels de l'agent (mobilité interne et externe) ;
- mettre en adéquation les recrutements, les compétences avec les métiers et les missions ;
- améliorer les conditions de travail en association avec le service de prévention ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en général, entre les femmes et les hommes en particulier ;

Avis de la CGT

Petit rappel : lors des Comités techniques du mois de janvier et juin 2019, la CGT demandait au Président un grenelle social suite au constat alarmant du climat social de la collectivité que nous avons fait. Au Comité technique suivant, le Président nous accordait le grenelle social sous la forme d'un agenda social, dont aujourd'hui, tout le monde entend parler régulièrement.

Le Conseil départemental a déjà engagé, au travers de l'agenda social, de nombreuses réflexions et actions issus des pistes d'améliorations proposées par la CGT, ayant pour vocation à être intégrées dans la politique de gestion des ressources humaines.

Les LDG vont donc permettre de les formaliser et de les faire évoluer au besoin.

Les syndicats et leurs représentants, ont aujourd'hui la possibilité de faire évoluer le dialogue social et les conditions de travail des agents au travers des Lignes Directrices de Gestion.

Sachons nous saisir de cette opportunité.

Vous trouverez toutes les informations au sujet des LDG, sur les décrets, les avancées sur notre blog : « cgt-cd87 » sur le page d'accueil allez à l'onglet « actualité » puis « LDG ».

