

**RAPPEL**

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 qui modifié la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 en ajoutant l'article 33-5. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH ont quant à elle été précisées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019. C'est en effet l'une des innovations de la loi de transformation de la Fonction Publique. **Elle consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.**

**Les lignes directrices de gestion**

* Définissent et actualisent la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
* Fixent des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. A compter du 1er janvier 2021 les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion
* Favorisent, **en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions et des métiers**, la diversité des profils et la **valorisation des parcours professionnels** ainsi que **l'égalité professionnelle femmes - hommes**

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents et doivent être rendues accessibles a minima par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen.

Les LDG sont établies par l’autorité territoriale après avis du comité social territorial et formalisées dans un document après une éventuelle information de l’assemblée délibérante et / ou d’une commission du personnel.

**LE BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

**Article 20 du décret n° 2019-1265** du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires : *«****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. »***

**Nous vous proposons une trame de bilan annuel que vous pouvez utilement vous approprier. Si vous souhaitez un accompagnement personnalisé ou une information complémentaire pour la réalisation de ce bilan, vous pouvez solliciter le pôle Accompagnement, Mobilité, Emploi (AME) :** **gpet@cdg60.com**

1. ETAT DES LIEUX : RESSOURCES HUMAINES, EFFECTIFS, EMPLOIS, COMPETENCES

**JOINDRE impérativement la synthèse du Rapport Social Unique N-1**

*POUR VOUS AIDER :*

*Reprendre la fiche synthèse du rapport social unique que vous devez joindre à votre bilan annuel. Pour toute demande relative à cette synthèse, vous pouvez contacter le service concerné du CDG 60 par courriel :* *bilan-social@cdg60.com*

*En complément :* [*https://www.cdg60.com/accompagnement/donnees-sociales-observatoire-et-analyse-de-lemploi-territorial-2/*](https://www.cdg60.com/accompagnement/donnees-sociales-observatoire-et-analyse-de-lemploi-territorial-2/)

1. **PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l’année** | **Hommes** | **Femmes** |
| **Avancement d’échelon** |  |  |
| **Avancement de grade** |  |  |
| * *Dont au choix*
 |  |  |
| * *Dont avec examen professionnel*
 |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l’année** | **AVANCEMENT DE GRADE** |
| **Catégorie A** | **Catégorie B** | **Catégorie C** |
| **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** |
| Filière administrative |  |  |  |  |  |  |
| Filière Technique |  |  |  |  |  |  |
| Filière Culturelle |  |  |  |  |  |  |
| Filière … |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l’année** | **Hommes** | **Femmes** |
| Promotion interne |  |  |
| Réussite à examen professionnel :  |  |  |
|  - Ayant entrainé une « nomination stagiaire » |  |  |
|  - N’ayant pas entrainé une « nomination stagiaire » |  |  |
| Réussite à concours :  |  |  |
|  - Ayant entrainé une « nomination stagiaire » |  |  |
|  - N’ayant pas entrainé une « nomination stagiaire » |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **–TITULARISATION ET STAGE AU COURS DE L’ANNEE** | **Hommes** | **Femmes** |
| Agents stagiaires titularisés à l’issue du stage |  |  |
| Prolongation de stage  |  |  |
|  Refus de titularisation |  |  |
| Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires |  |  |
| Agents contractuels Non permanents (déjà présents) nommés stagiaires |  |  |
| Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires |  |  |

1. **VALIDATION DU BILAN ANNUEL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Date d’arrêté des LDG : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_

Date de présentation au Comité social Territorial : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ A : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom, Prénom, Fonction et signature de l’Autorité territoriale :