

## **PROPOSITIONS DE CONSEILS DU CT RATTACHE AU CDG16 CONCERNANT LES DOSSIERS LDG PRESENTES**

### **I - Pour toutes les collectivités ayant présenté un dossier LDG au comité technique (paragraphe intégré dans les courriers d'avis de l'instance)**

- Afin de vous accompagner dans cette démarche, les membres du comité technique ont proposé des conseils relatifs à la mise en place de vos lignes directrices de gestion, ainsi qu'un dossier non exhaustif récapitulant les documents / dispositifs « Ressources humaines ». Il est vivement recommandé de mettre en œuvre en priorité les éléments obligatoires dans vos plans d'actions.
- Afin de vous aider dans l'application des plans d'actions, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion. Des documentations sont également disponibles sur le site du CDG 16 : [www.cdg16.fr/en ce moment/LDG](http://www.cdg16.fr/en ce moment/LDG).

### **II - Document en pièce jointe du courrier d'avis listant les conseils suivants**

#### **1/ Pour les collectivités qui ont inscrit une action sans la planifier**

- Il est préférable de cocher l'ensemble des années du plan plutôt que de laisser l'ensemble des cases « année de réalisation » vides.

#### **2/ Pour les collectivités qui ont coché une année de réalisation trop tardive compte tenu du caractère obligatoire de l'action**

- Vous trouverez en pièce jointe la liste des documents / dispositifs qu'il appartient à chaque collectivité de mettre en place dans le domaine des ressources humaines de manière obligatoire ou facultative.

C'est pourquoi, pour toute action programmée notamment dans ces domaines réglementés (particulièrement celui de la prévention), il est conseillé de prévoir l'année de mise en œuvre le plus tôt possible et, autant que faire se peut, en première partie du mandat compte tenu de ce caractère obligatoire et de la responsabilité de l'autorité territoriale qui pourrait être engagée en cas d'accident ou de contentieux.

#### **3/ Pour les collectivités qui n'ont pas coché d'actions malgré un état des lieux mettant en évidence des carences ou des pistes d'amélioration**

- Pour votre information, vous trouverez en pièce jointe la liste des documents / procédures qu'il appartient à chaque collectivité de mettre en place, de manière obligatoirement ou facultative, dans le domaine des ressources humaines. Il est précisé que, dans celui de l'hygiène et de la prévention des risques professionnels, le non-respect de ces obligations peut engager la responsabilité de l'autorité territoriale en cas d'accident ou de contentieux.

#### **4/ Pour les collectivités qui ont gardé les exemples dans le document présenté au CT ou qui ont laissé des points de suspension dans l'énumération des actions ou des critères relatifs à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels**

- Penser à enlever les parties « exemples » dans le document final qui sera annexé à l'arrêté de l'autorité territoriale relatif aux LDG et, le cas échéant, à enlever les points de suspension (leur énumération devant être exhaustive particulièrement pour les critères relatifs à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels).

#### **5/ Pour les collectivités qui ont indiqué des informations trop précises permettant d'identifier un agent ou une situation**

- Le document LDG étant diffusable aux agents, veiller à ce qu'il reste indicatif notamment sur les recrutements à envisager et sur leurs modalités et / ou sur des départs d'agents non probables (départs à la retraites ou autres motifs).

#### **6/ Pour les collectivités qui n'ont pas prévu d'actions dans le domaine de l'égalité professionnelle**

- Il est conseillé de prévoir, au minimum, la garantie d'égalité de traitement Femme/Homme dans l'évolution professionnelle, plutôt que ne rien indiquer sur le plan d'actions dans ce domaine. Y compris si 1 seul agent est concerné à ce jour.

#### **7/ Pour les collectivités qui ont coché « ne pas disposer de protocole d'accord sur la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail »**

- Il est rappelé que chaque collectivité a du adopter en 2001, après avis du CTP, un rapport concernant les modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, mesures qui s'appliquaient au 01/01/2002 (loi modifiant la durée légale du temps de travail).

#### **8/ Pour les collectivités proposant seulement des critères en catégorie C car disposant uniquement d'agents de cette catégorie**

- Même si actuellement, les effectifs de la collectivité ne comprennent pas d'agents titulaires des trois catégories (A, B, C), il est conseillé, dans l'éventualité de recrutements ou d'avancements futurs, de prévoir ces critères sur les trois catégories.

#### **9/ Pour les collectivités qui ont choisi de prioriser les critères relatifs à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels**

- Il est rappelé que les collectivités ayant choisi de donner des priorités aux critères retenus pour la valorisation et la promotion des parcours professionnels devront, par la suite, respecter scrupuleusement cet ordre de priorité (avancement de grade, nomination suite à concours...). Il est rappelé que la priorisation n'est pas une obligation dans la mesure où certains critères sont retenus.

#### **10/ Pour les collectivités qui ne souhaitent pas adopter de critères relatifs à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels**

Il convient de l'indiquer clairement.

Dans cas, l'avancement de grade est la règle.

Il est néanmoins recommandé, à minima, de prévoir un critère, permettant le refus, dans le cas d'agents non-méritants.