*****v. 05/09/2023*

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

**BILAN**

***Modèle type à adapter***

🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜

**COLLECTIVITÉ** : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Date de l’arrêté établissant les LDG et période pluriannuelle concernée : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bilan effectué au titre des années 20xx à 20xx

🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜

**RÉFÉRENCES**

* Code général de la fonction publique (articles L.413-1 à L.413-7) ;
* Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l’évolution des attributions des commissions administratives paritaires (notamment article 20)

**PRINCIPE**

Les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Il est proposé ci-après d’effectuer un bilan triennal de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial.

Au-delà de l’obligation légale, les objectifs du bilan des LDG sont multiples :

* Effectuer un point général sur les actions prévues : actions réalisées, actions reportées, actions annulées, nouvelles échéances… ;
* Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer (par exemple pour l’établissement du document unique : si pas de compétences en interne, nécessité de recourir à un intervenant extérieur) ;
* Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction du projet de mandat ;
* Revoir les critères de sélection avancement de grade / promotion interne.
1. **LA VALORISATION ET LA PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**
2. **Rappel des critères fixés**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Pour promouvoir un agent à un avancement de grade | Pour nommer un agent suite à un concours | Pour nommer un agent sur un poste à responsabilité supérieure | Pour proposer un agent à la promotion interne |
| Fonctionnaires de catégorie A |  |  |  |  |
| Fonctionnaires de catégorie B |  |  |
| Fonctionnaires de catégorie C |  |  |

*[Si critères communs à plusieurs catégories, fusionner les cellules correspondantes, et inversement]*

Taux de promotion applicables au sein de la collectivité concernant les avancements de grade :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Bilan des décisions individuelles**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans un avancement de grade | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Filière administrative |  |  |  |  |  |  |
| Filière technique |  |  |  |  |  |  |
| Filière culturelle |  |  |  |  |  |  |
| Filière animation |  |  |  |  |  |  |
| Filière sportive |  |  |  |  |  |  |
| Filière sanitaire et sociale |  |  |  |  |  |  |
| Filière police municipale |  |  |  |  |  |  |
| TOTAL |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans une promotion interne | Hommes | Femmes |
| Suite à la réussite à un examen professionnel |  |  |
| Par la voie du choix |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans une réussite à un concours |  | Hommes | Femmes |
| Ayant entrainé une nomination stagiaire |  |  |  |
| N’ayant pas entrainé une nomination stagiaire |  |  |  |

1. **Révision des critères**

Au vu de ce bilan, une modification des critères est-elle sollicitée :

* Concernant la promotion d’un agent par avancement de grade :

🞎 NON 🞎 OUI -> Préciser les modifications : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Concernant la nomination d’un agent suite à concours :

🞎 NON 🞎 OUI -> Préciser les modifications : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Concernant la nomination d’un agent sur un poste à responsabilité supérieure :

🞎 NON 🞎 OUI -> Préciser les modifications : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Concernant la proposition d’un agent à la promotion interne :

🞎 NON 🞎 OUI -> Préciser les modifications : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Précisions complémentaires :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **LE BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES**



1. **Les effectifs**

|  |
| --- |
| Bilan des effectifs sortants (départs et mobilités) |
| Grade / Emploi | Temps de travail | Motif du départ ou de la mobilité | Année |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Bilan des effectifs entrants (retours prévisibles, nouveaux recrutements) |
| Grade / Emploi | Temps de travail | Motif du retour ou du recrutement | Année |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Précisions complémentaires sur les mouvements de personnel (différence constatée entre les flux prévus et réalisés…) :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, est-il proposé de réviser les LDG concernant les effectifs comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

****

1. **La formation**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant la formation comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



1. **Le temps de travail**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant le temps de travail comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



1. **L’égalité professionnelle**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant l’égalité professionnelle comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



1. **L’absentéisme**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant l’absentéisme comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



1. **Les conditions de travail**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rappel des actions planifiées | Échéance prévue | Action réaliséeO / N | Observations |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant les conditions de travail comme suit :

🞎 NON 🞎 OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actions à mettre en place | Échéance | Observations |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d’actions :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜🙜

Le présent bilan sera présenté au Comité Social Territorial (CST).

*[En cas de révision des LDG]* La modification des lignes directrices de gestion sera actée par arrêté de l’autorité territoriale, après avis du CST.