

Les lignes directrices de gestion

Réunion du 18 juin 2021

La base légale et réglementaire : rappel

- Article 30 de la loi du 6 août 2019 sur la loi de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Définition : « lignes directrices de gestion » = stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
- Premières LDG soumises au CT du 7 décembre et du 4 janvier
- Durée pluriannuelle de six années maximum, contenu révisable

Le contenu des lignes directrices de gestion : rappel

- En matière de promotion et de valorisation des parcours :
 - orientations et critères pour les promotions et avancements de grades
 - mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
- Modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents : parcours, fonctions, formations, engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement...
- En matière de recrutement : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et de recrutement

Un nouveau fonctionnement pour les CAP : rappel

- Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale
- Fin de compétence des CAP pour les décisions individuelles en matière de mobilité depuis le 1^{er} janvier 2020
- Fin de compétence des CAP pour les décisions individuelles en matière de promotions depuis le 1^{er} janvier 2021
- Une mise à jour du règlement intérieur des CAP : cf. réflexion du groupe de travail... à valider lors des prochaines CAP

En cours : le plan Vosges Ambition 2021-2027

- Prise en compte de la stratégie de la collectivité pour les RH //
- Contribution des RH à la définition de la stratégie de la collectivité
- Logique pluriannuelle pour les RH : durée du plan Vosges
- Pour la stratégie RH :
 - Détermination des enjeux
 - Définition des objectifs
 - Définition des politiques RH
 - ➔ définition d'axes prioritaires pour les LDG

Des enjeux listés dans les LDG n°1 : à réétudier ?

- Les impératifs budgétaires
- L'évolution des besoins des services, pour répondre aux besoins des Vosgiens, dans le cadre du Plan Vosges 2021 / 2027
- La mutation de la pyramide des âges
- Des situations individuelles de plus en plus complexes
- Une nouvelle organisation du dialogue social en matière de promotions et avancements de grades

Autres enjeux à l'étude

- Le contexte national en matière de ressources humaines – évolution des effectifs territoriaux
 - L'évolution démographique
 - Les impacts des réformes de décentralisation
 - La transition écologique, digitale, énergétique
 - Les nouvelles normes juridiques (RH, protection des données)
 - De nouvelles tendances en matière d'emploi territorial
 - L'émergence de nouveaux métiers et la nécessaire adaptation aux nouvelles technologies
 - L'impact des mutations sociales
- ➔ Liste non limitative !

Les objectifs listés dans les LDG n°1 : à revoir ?

1. Ajuster les moyens humains en fonction des besoins des services et des impératifs budgétaires, dans une logique pluriannuelle, en fonction des besoins des Vosgiens exprimés dans le Plan Vosges
2. Accompagner les agents impactés par l'évolution des missions et développer leurs compétences
3. Promouvoir l'égalité hommes / femmes
4. Promouvoir une culture de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels
5. Améliorer les conditions de vie au travail afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien
6. Moderniser et sécuriser les outils, procédures et circuits
7. Diffuser la culture Ressources Humaines au Conseil Départemental, accompagner les managers et les agents
8. Garantir un dialogue social constructif pour tous les agents de la collectivité

Des thématiques au cœur des LDG : 1 / 4

La suite du déploiement du RIFSEEP

- Fin de la mise en place du RIFSEEP, par transposition, le 1er juillet 2021
 - Suite des travaux :
 - Absentéisme
 - Définitions :
 - Des montants cibles par fonctions
 - Des sujétions
 - De l'expertise
 - Modalités de réexamen de l'IFSE
- ➔ Association des OS au groupe de travail absentéisme
- ➔ Et réunions sur la démarche RIFSEEP

Des thématiques au cœur des LDG : 2 / 4

La politique de promotion et d'avancement de grades

Une politique à réécrire, en partenariat avec les Organisations Syndicales, à la fois sur le fond et sur le mode d'association des OS chaque année :

- Réflexion sur une refonte du dispositif
- Critères de promotion à réétudier
- 1^{ère} réunion : rappel des textes réglementaires

Des thématiques au cœur des LDG : 3 / 4

L'égalité femmes / hommes

- Groupe de travail ad hoc constitué fin 2020
- Plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes validé par le CT du 11 février
- Perspective : point d'étape sur le plan d'action
- Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : document annuel à préparer pour fin 2021

Des thématiques au cœur des LDG : 4 / 4

La prévention de l'usure professionnelle

- Un plan de prévention des RPS adopté le 4 juin 2020 avec une thématique sur l'usure professionnelle : GPEC, communication sur la mutualisation, mise en place du télétravail, protocole harcèlement en cours de travail...
- Un point d'étape réalisé au CHSCT du 3 mai 2021
- Un calendrier à réfléchir pour envisager d'autres actions

La démarche des LDG à valider en terme de dialogue social

- Adoption formelle en CT, mais aussi...
- Contribution aux groupes de travail thématiques :
 - RIFSEEP : absentéisme
 - Réunion sur les enjeux et objectifs des LDG
 - Groupe de travail politique de promotion et avancement de grades
 - Réunion du groupe de travail égalité hommes / femmes déjà existant pour la rédaction du rapport égalité hommes / femmes
- Travail à réaliser par les Organisations Syndicales en amont, avec des propositions ➔ logique de concertation
- Enjeu à définir en prévision de l'évolution réglementaire du dialogue social : CST en 2023

Didier CHOFFÉ
Président section
CD88 SNT CFE-CGC
8 rue de la Préfecture
88088 EPINAL Cedex 09
06 77 50 34 62
cfecgc@vosges.fr



Monsieur Damien PARMENTIER
Directeur Général des Services
Département des VOSGES
8 rue de la Préfecture
88088 EPINAL Cedex 09

Epinal, le 27 janvier 2021

**Objet : Mise en place des lignes directrices de gestion au Conseil
Départemental des Vosges.**

Monsieur le Directeur Général des Services,

La loi du 06 août 2019 met en place dans les collectivités les Lignes directrices de Gestion (LDG), à savoir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, vous avez proposé aux organisations syndicales 4 thèmes de discussion : égalité professionnelle hommes-femmes (2 réunions), RIFSEEP (1 réunion), critères de promotion et d'avancement de grade (2 réunions), règlements intérieurs des CAP (1 réunion). Les dates de réunion s'étalent jusqu'au 25 mars, pour une délibération au début de l'été.

Vous trouverez par suite notre position à ce sujet.

1- Calendrier et groupes de travail proposés.

Les LDG sont une opportunité de vrai dialogue social. Au-delà de ce souhait, ce principe est inscrit dans l'esprit de la loi.

Fondamentalement, les organisations syndicales sont repositionnées à un niveau stratégique.

Pour prendre une délibération en juillet, il faut avoir terminé ce document fin avril-début mai. Les groupes de travail ne se réuniront en conséquence qu'une ou deux fois. Or ces sujets sont importants et nécessitent une réflexion de fond.

Par ailleurs, l'administration nous demande des propositions.

Nous estimons qu'il existe bien d'autres sujets qui justifient des échanges et des groupes de travail dans le cadre de la mise en place des LDG. Le modèle qui se rapproche le plus de ce qui pourrait ressembler à du dialogue social dans le cadre de cette mise en place est le travail mené en 2020 sur l'Action sociale. Sur ce seul sujet, il y a eu 4-5 réunions de concertation.

De ce fait, nous considérons que les quelques réunions proposées par l'administration sont très largement insuffisantes. Le calendrier proposé ne correspond pas à l'ampleur du travail à mener.

2- Nos attentes.

Nos attentes correspondent à ce qui est préconisé pour élaborer les LDG, à savoir une réelle concertation.

2.1/ Nous souhaitons élargir le nombre de thèmes à traiter et que soit établi un calendrier s'étalant sur 2021, 2022 voire 2023.

2.2/ Nous souhaitons que soient recensés et énumérés dans le document final des LDG tous les documents RH utiles à leur mise en place afin d'en tenir compte dans la réflexion (tableau des effectifs, bilan social, délibérations relatives au régime indemnitaire, délibérations relatives aux astreintes, etc.).

2.3/ Pour chaque thème traité, nous souhaitons que l'administration fournisse en amont du groupe de travail toute la documentation utile sur la réalité du thème au sein de la collectivité, ce qui peut inclure notamment les documents précédents.

Nous attendons un compte rendu de chaque réunion, réalisé par l'administration et relu par les organisations syndicales. Enfin, lors de chaque Comité technique, comme il se doit, un bilan devrait être réalisé par l'administration sur l'avancée des groupes de travail et leurs résultats.

2.4/ Nous souhaitons, comme c'est prévu, une information et une vision pleine et entière sur tout ce qui est de nature à faire évoluer l'organisation et aura un impact notable sur les compétences. Ces informations ont également vocation

à être présentes dans le document des LDG et actualisées chaque année. Pour mémoire, tous ces sujets doivent, par ailleurs, passer devant le Comité technique.

Elles seules permettent de concourir à « l'adéquation entre les objectifs de la collectivité et les compétences ».

À titre d'exemples :

- Modifications prévues de l'organigramme, en lien notamment avec le Plan Vosges.
- Missions actuellement effectuées en interne et qui pourraient être confiées à des tiers : CDG88... ou ayant vocation à être transférées (décentralisations nouvelles...) ou substantiellement modifiées par la loi (risque dépendance, fusion des aides sociales...).
- Audits internes.
- Réintégration, fusions de structures externes.
- Externalisation de compétences (DSP...) ou internalisation (régie...).
- Mise à disposition de compétences à l'externe (ingénierie...).
- Modification du niveau de service rendu (mode dégradé dans le social...)

2.5/ Nous attendons également le respect de la loi.

À titre d'exemple, pour ce qui concerne la promotion et la valorisation des parcours professionnels, les critères de promotion et de valorisation des parcours devront être explicitement définis, inscrits dans le document des LDG, et communiqués aux agents.

Fondamentalement, les LDG n'ont pas vocation à être un simple descriptif de l'existant ou des grands objectifs. Nous souhaitons la clarification d'une véritable stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, assortie d'un calendrier.

3- Propositions de thèmes et de sous-thèmes à travailler.

Ceux qui suivent sont une proposition et viennent en plus de ceux déjà proposés. Ils peuvent s'y articuler. Chaque thème comprend plusieurs sous-thèmes dont seuls quelques-uns seulement sont précisés à titre d'exemple. Nous sommes ouverts à toute proposition à ce sujet.

Sur le fond, la réforme bouscule nombre de processus : ils doivent être actualisés, voire repensés.

GPEC et anticipation. Par ex : état des fiches de poste, des référentiels métiers, GVT...

Développement des compétences et recrutement. Par ex : attractivité, divers processus de la collectivité (recrutements...), politique envers les contractuels...

Carrière et parcours professionnels. Par ex : mobilité, promotion, CAP, entretiens annuels, égalité H/F, perspectives de carrière pour les agents et représentants du personnel...

Santé, sécurité, qualité de vie au travail et équilibre avec la vie personnelle. Par ex : télétravail, temps de travail, astreintes, bien-être, absentéisme, maladies et inaptitudes, déontologie, respect des valeurs (bienveillance, citoyenneté, lutte contre le harcèlement, respect...)...

La mise en place des LDG est une opportunité. Une opportunité pour la collectivité d'abord et les agents ensuite. Ne la gâchons pas.

Les représentants du personnel du SNT CFE-CGC sont déjà mobilisés sur nombre de ces thématiques et souhaitent vivement ouvrir un véritable dialogue de fond avec l'administration (et non pas faire de la cogestion) afin d'aboutir sur un document qui apportera à l'administration et aux agents une véritable visibilité et des perspectives. Perspectives ô combien indispensables dans le contexte sanitaire et social actuel.

Vous nous trouverez comme toujours à votre entière disposition pour échanger sur l'ensemble de ces questions.

Pour l'équipe syndicale,

Didier CHOFFÉ, président de la section.

Copie à :

M. Jean-François WOLLBRETT, Directeur des Ressources Humaines

14 SEP. 2021

SNT CFE-CGC CD 88

M. CHOFFÉ, Président de section

8 rue de la Préfecture

88088 EPINAL CEDEX 9

Direction Générale des Services

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Direction – Dialogue social

Réf. : DS/JFW/N° 2021-1229

Affaire suivie par : Jean-François WOLLBRETT

Tél. : 03 29 29 87 56 – dialoguesocial@vosges.fr

Objet : Lignes Directrices de Gestion du Conseil départemental des Vosges

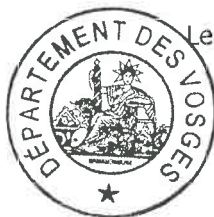
Monsieur le Président de section,

Vous m'avez soumis les attentes et les propositions de votre syndicat sur les conditions de concertation de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG) au sein du Conseil départemental des Vosges, ce dont je vous remercie.

Depuis janvier, nous avons eu plusieurs échanges sur la question, le dernier en date du 18 juin, suivi d'une discussion début juillet en réunion bilatérale avec M. Jean-François WOLLBRETT, Directeur des Ressources Humaines.

Comme vous le rappelez vous-même, il est nécessaire et souhaitable de mener une concertation suffisante sur cette question. C'est ce que nous nous sommes engagés à faire : je vous joins le document Powerpoint reprenant l'ensemble des données en cours sur la mise en place des LDG.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président de section, l'expression de mes salutations distinguées.



Le Directeur Général des Services,

Damien PARMENTIER

Les lignes directrices de gestion

Réunion du 18 juin 2021

La base légale et réglementaire : rappel

- Article 30 de la loi du 6 août 2019 sur la loi de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Définition : « lignes directrices de gestion » = stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
- Premières LDG soumises au CT du 7 décembre et du 4 janvier
- Durée pluriannuelle de six années maximum, contenu révisable

Le contenu des lignes directrices de gestion : rappel

- En matière de promotion et de valorisation des parcours :
 - orientations et critères pour les promotions et avancements de grades
 - mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
- Modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents : parcours, fonctions, formations, engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement...
- En matière de recrutement : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et de recrutement

Un nouveau fonctionnement pour les CAP : rappel

- Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale
- Fin de compétence des CAP pour les décisions individuelles en matière de mobilité depuis le 1^{er} janvier 2020
- Fin de compétence des CAP pour les décisions individuelles en matière de promotions depuis le 1^{er} janvier 2021
- Une mise à jour du règlement intérieur des CAP : cf. réflexion du groupe de travail... à valider lors des prochaines CAP

En cours : le plan Vosges Ambition 2021-2027

- Prise en compte de la stratégie de la collectivité pour les RH //
- Contribution des RH à la définition de la stratégie de la collectivité
- Logique pluriannuelle pour les RH : durée du plan Vosges
- Pour la stratégie RH :
 - Détermination des enjeux
 - Définition des objectifs
 - Définition des politiques RH
 - ➔ définition d'axes prioritaires pour les LDG

Des enjeux listés dans les LDG n°1 : à réétudier ?

- Les impératifs budgétaires
- L'évolution des besoins des services, pour répondre aux besoins des Vosgiens, dans le cadre du Plan Vosges 2021 / 2027
- La mutation de la pyramide des âges
- Des situations individuelles de plus en plus complexes
- Une nouvelle organisation du dialogue social en matière de promotions et avancements de grades

Autres enjeux à l'étude

- Le contexte national en matière de ressources humaines – évolution des effectifs territoriaux
 - L'évolution démographique
 - Les impacts des réformes de décentralisation
 - La transition écologique, digitale, énergétique
 - Les nouvelles normes juridiques (RH, protection des données)
 - De nouvelles tendances en matière d'emploi territorial
 - L'émergence de nouveaux métiers et la nécessaire adaptation aux nouvelles technologies
 - L'impact des mutations sociales
- ➔ Liste non limitative !

Les objectifs listés dans les LDG n°1 : à revoir ?

1. Ajuster les moyens humains en fonction des besoins des services et des impératifs budgétaires, dans une logique pluriannuelle, en fonction des besoins des Vosgiens exprimés dans le Plan Vosges
2. Accompagner les agents impactés par l'évolution des missions et développer leurs compétences
3. Promouvoir l'égalité hommes / femmes
4. Promouvoir une culture de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels
5. Améliorer les conditions de vie au travail afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien
6. Moderniser et sécuriser les outils, procédures et circuits
7. Diffuser la culture Ressources Humaines au Conseil Départemental, accompagner les managers et les agents
8. Garantir un dialogue social constructif pour tous les agents de la collectivité

Des thématiques au cœur des LDG : 1 / 4

La suite du déploiement du RIFSEEP

- Fin de la mise en place du RIFSEEP, par transposition, le 1er juillet 2021
- Suite des travaux :
 - Absentéisme
 - Définitions :
 - Des montants cibles par fonctions
 - Des sujétions
 - De l'expertise
 - Modalités de réexamen de l'IFSE

➔ Association des OS au groupe de travail absentéisme

➔ Et réunions sur la démarche RIFSEEP

Des thématiques au cœur des LDG : 2 / 4

La politique de promotion et d'avancement de grades

Une politique à réécrire, en partenariat avec les Organisations Syndicales, à la fois sur le fond et sur le mode d'association des OS chaque année :

- Réflexion sur une refonte du dispositif
- Critères de promotion à réétudier
- 1^{ère} réunion : rappel des textes réglementaires

Des thématiques au cœur des LDG : 3 / 4 l'égalité femmes / hommes

- Groupe de travail ad hoc constitué fin 2020
- Plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes validé par le CT du 11 février
- Perspective : point d'étape sur le plan d'action
- Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : document annuel à préparer pour fin 2021

Des thématiques au cœur des LDG : 4 / 4 La prévention de l'usure professionnelle

- Un plan de prévention des RPS adopté le 4 juin 2020 avec une thématique sur l'usure professionnelle : GPEC, communication sur la mutualisation, mise en place du télétravail, protocole harcèlement en cours de travail...
- Un point d'étape réalisé au CHSCT du 3 mai 2021
- Un calendrier à réfléchir pour envisager d'autres actions

la démarche des LDG à valider en terme de dialogue social

- Adoption formelle en CT, mais aussi...
- Contribution aux groupes de travail thématiques :
 - RIFSEEP : absentéisme
 - Réunion sur les enjeux et objectifs des LDG
 - Groupe de travail politique de promotion et avancement de grades
 - Réunion du groupe de travail égalité hommes / femmes déjà existant pour la rédaction du rapport égalité hommes / femmes
- Travail à réaliser par les Organisations Syndicales en amont, avec des propositions ➔ logique de concertation
- Enjeu à définir en prévision de l'évolution réglementaire du dialogue social : CST en 2023