



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Références juridiques :

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 30) ;*
 - *Loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 30, 33-5, 39) ;*
 - *Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (chapitre II).*
-
- ⇒ L'une des innovations introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).
 - ⇒ Ce nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines vise à déterminer les orientations stratégiques de chaque collectivité sur lesquelles s'appuieront désormais les décisions individuelles en lieu et place de la consultation systématique de la Commission Administrative Paritaire (*notamment en matière d'avancement de grade ou de promotion interne*).
 - ⇒ La formalisation de ce document doit être effectuée, par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique (*Comité Social Territorial dès le 1^{er} janvier 2023*) avant le **31 décembre 2020**.
 - ⇒ Créées notamment pour compenser la suppression de la consultation préalable et systématique de la CAP sur certaines décisions individuelles, les LDG constituent un nouveau document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public local.
 - ⇒ **Elles répondent au double objectif :**
 - **De définir le cadre à l'intérieur duquel l'autorité territoriale prendra ses décisions ;**
 - **D'apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leur employeur ainsi que sur leurs perspectives de carrière.**
 - ⇒ Conformément à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les LDG déterminent :
 - La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
 - Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

- ⇒ Il existe donc 2 catégories de LDG qui peuvent être établies de manière commune ou distincte (*article 13 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*).

1- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité ou établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Conformément à l'article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public compte tenu :

- Des politiques publiques mises en œuvre ;
- De la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

En l'absence d'autres précisions réglementaires, les collectivités ou établissements publics disposent d'une large faculté d'adaptation pour déterminer le contenu de ces LDG.

L'objectif recherché est de donner plus de visibilité aux agents publics sur les attentes de leur employeur et leurs perspectives d'évolution de carrière.

2- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Conformément à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les LDG fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

A cet effet, elles doivent déterminer (article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019) :

- Les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- Les mesures visant à favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

⇒ Les LDG visent, en particulier :

- A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

NB. : Seront ainsi pris en compte les activités professionnelles exercées par les agents y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées au sein de l'administration d'origine, d'une autre administration, dans le secteur privé,

notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

- A assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.
- ⇒ En matière de recrutement, les LDG visent, par ailleurs, à favoriser :
- L'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers ;
 - La diversité des profils ;
 - La valorisation des parcours professionnels ;
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les LDG relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ont vocation à déterminer le cadre général dans lequel s'inscriront les décisions individuelles de l'autorité territoriale et à rendre plus explicites et transparents les critères pris en compte en vue d'une promotion ou d'un avancement de grade.

ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui **ne peut excéder 6 années**. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, selon les mêmes procédures que celles décrites ci-après.

1- Le cas général : élaboration dans chaque collectivité ou établissement

A) Autorité compétente

Les LDG sont arrêtées, dans chaque collectivité ou établissement public local, par l'autorité territoriale (article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) après avis du Comité Technique (*Comité Social Territorial (CST) en 2023*).

Conformément au nouvel article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, ces LDG sont établies à partir des éléments et données rassemblés dans le nouveau Rapport Social Unique (RSU) qui devra être élaboré chaque année (à compter du 1^{er} janvier 2021) par la collectivité ou l'établissement public.

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

Dans un 1^{er} temps l'autorité territoriale élabore un projet de LDG qu'elle soumet, pour avis au comité technique.

Dès la notification de l'avis, l'autorité territoriale formalise les LDG dans un document après une éventuelle information de l'organe délibérant (aucune délibération n'est prévue par la réglementation).

B) Consultation du Comité Technique (CT)

Le CT est consulté sur le projet de LDG ainsi que sur leur révision.

Dans l'attente du prochain renouvellement général des instances statutaires (en 2022) et de la mise en place des futurs CST, les Comités Techniques restent compétents pour examiner les projets de LDG que doit impérativement leur soumettre pour avis l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics locaux.

C) Communication aux agents

L'autorité territoriale doit communiquer les LDG aux agents (article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

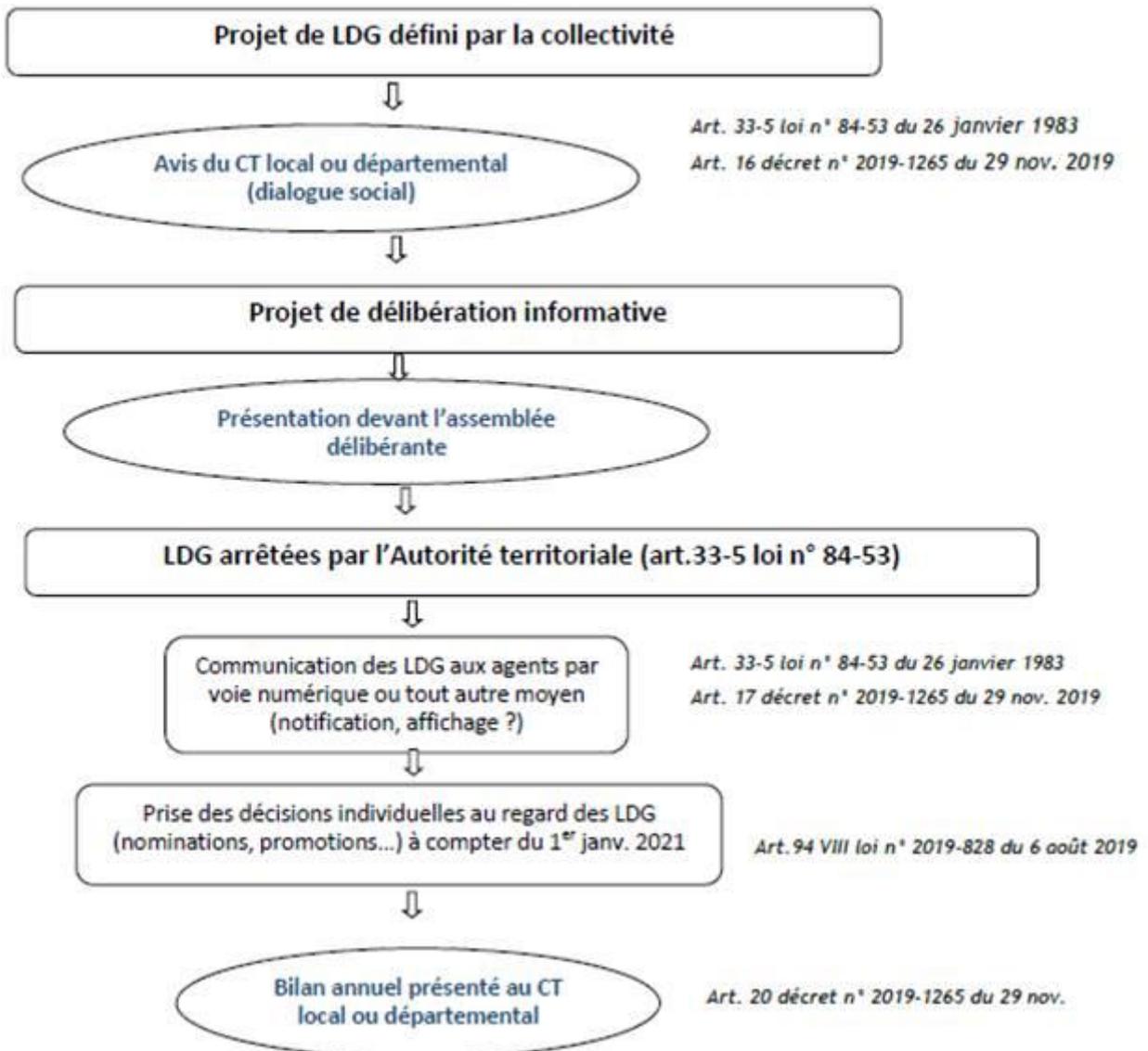
Ces LDG sont rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

D) Bilan de la mise en œuvre

La mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours fait l'objet d'un bilan devant le CT (article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée). Ce bilan est établi annuellement sur la base des décisions individuelles en tenant compte des données issues du rapport social unique.

La réglementation en vigueur ne prévoit pas de bilan annuel concernant les LDG en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

SCHEMA DE MISE EN ŒUVRE



2- Le cas particulier : les LDG relatives à la promotion interne

L'établissement des listes d'aptitude en matière de promotion interne relève des missions obligatoires des centres de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés.

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée organise, en conséquence, une procédure particulière d'élaboration des LDG relatives à la promotion interne.

A) Autorité compétence : le Président du centre de gestion

Conformément aux articles 14 et 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, l'élaboration des LDG relatives à la promotion interne relève de la compétence du Président du Centre de Gestion qui élabore un projet de LDG avant de le soumettre, pour avis au CST (Comité Technique d'ici le 1^{er} janvier 2023) placé près le Centre de Gestion.

Dès l'avis de cette instance, le Président du Centre de Gestion transmet ce projet, pour consultation de leur propre CT :

- Aux collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion comptant au moins 50 agents ;
- Et, le cas échéant, aux collectivités et établissements volontairement affiliés au centre de gestion et lui ayant confié l'établissement de leur liste d'aptitude en matière de promotion interne.

B) Consultation des CT locaux

Chaque collectivité ou établissement dispose d'un délai de 2 mois suivant la date de communication du projet de LDG par le Président du Centre de Gestion pour transmettre l'avis de son CST.

A défaut de transmission de l'avis dans le délai imparti, la consultation est réputée avoir été effectuée. Le Président du Centre de Gestion arrête les LDG relatives à la promotion interne.

C) Communication aux agents

Les LDG relatives à la promotion interne sont communiquées aux agents. Elles sont rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

D) Bilan de la mise en œuvre

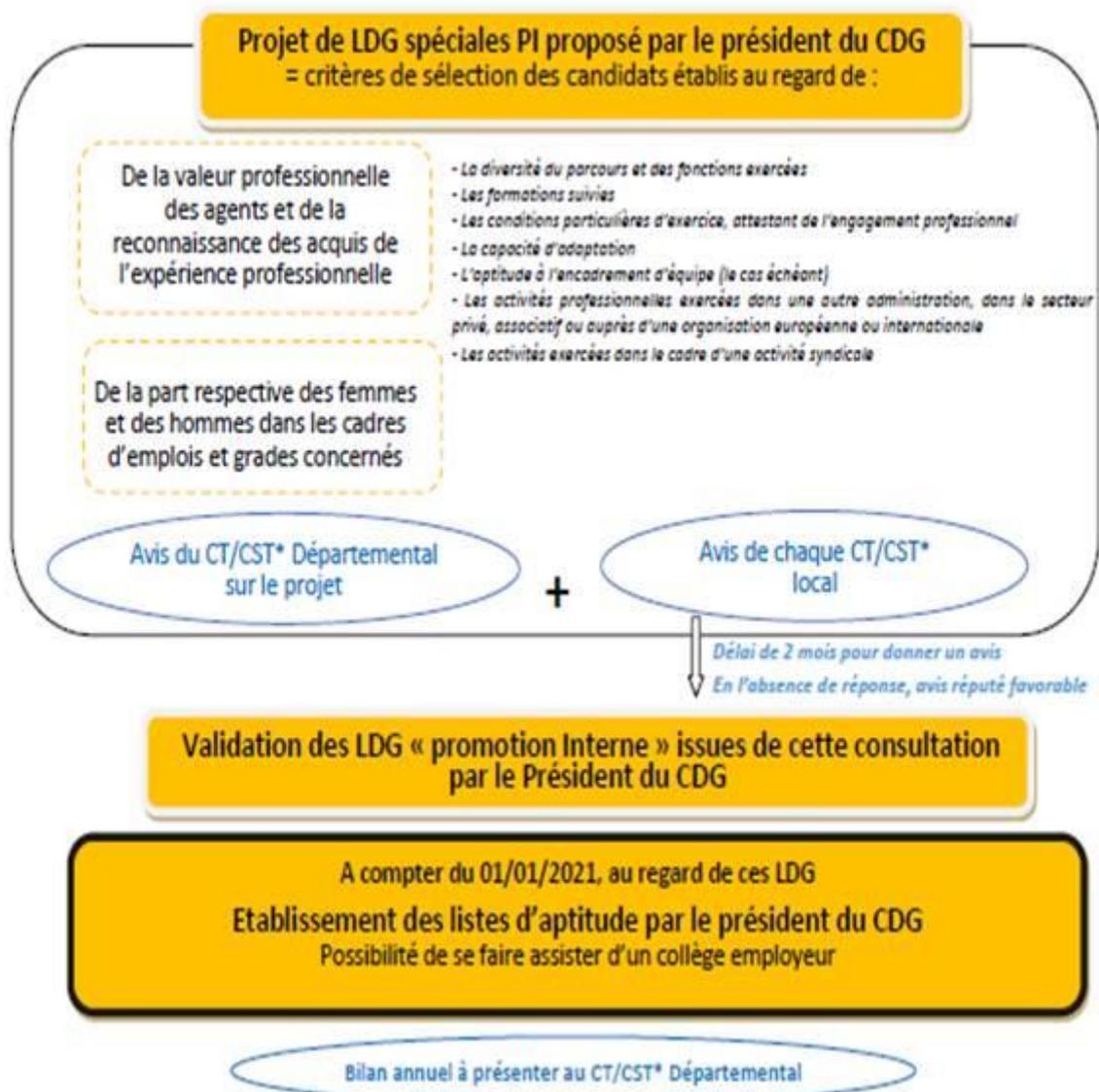
La mise en œuvre des LDG relatives à la promotion interne fait l'objet d'un bilan devant le CT (article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Ce bilan est établi annuellement sur la base des décisions individuelles en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Etablissement des listes d'aptitude en matière de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021 :

- Les CAP n'examineront plus les propositions de promotion interne soumises par les employeurs ;
- Le Président du CDG (déjà compétent pour établir la liste d'aptitude) pourra se faire assister d'un collège composé de représentants des employeurs des collectivités affiliées ;
- Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président du CDG (assisté, le cas échéant du collège des représentants des employeurs) devra tenir compte des LDG relatives à la promotion interne pour l'établissement de la liste d'aptitude.

Nouvelle procédure :



INFORMATIONS

Mise à disposition des documents types

- ⇒ Pour vous accompagner dans cette démarche, nous vous adresserons très prochainement une trame de document final des Lignes Directrices de Gestion accompagnée d'annexes.



Pour les collectivités concernées, Le comité technique départemental prévu le 9 décembre 2020 devra être saisi avec ce document dûment complété.

Pour les autres collectivités ou établissements disposant d'un comité technique local, les LDG doivent être soumises à l'avis préalable de l'instance consultative avant le 31 décembre 2020.

Calendrier de la réforme

L'entrée en vigueur des LDG : **1^{er} janvier 2021**

- ⇒ Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, dans la mesure où ces LDG ont vocation à s'appliquer aux décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter de cette date.

Recours

En cas de recours administratif ou contentieux contre une décision individuelle défavorable, les LDG sont opposables aux employeurs publics.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents ont la faculté de choisir un représentant syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (disposant d'au moins 1 siège au CST de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions) pour les assister dans les recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière :

- De promotion interne (article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) ;
- De mutation (article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) ;
- D'avancement de grade ou d'accès à l'échelon spécial (articles 78-1 et 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation et des LDG leur seront communiqués.