

Les Lignes Directrices de Gestion

Références juridiques :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2019-628 du 6 août 2019 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.

Désormais, chaque collectivité ou établissement public doit publier des **Lignes Directrices de Gestion (LDG)**. Celles relatives à la promotion et à l'avancement s'appliqueront pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à **compter du 1^{er} janvier 2021**.

Cette obligation est issue de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et est insérée à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Cet article prévoit que les LDG doivent fixer les orientations générales de la collectivité ou de l'établissement public :

1. En matière de **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** ;
2. En matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels**.
En réalité, ces dernières lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels se scindent en deux :
 - celles relatives à la valorisation des parcours professionnels ;
 - et celles relatives à la promotion interne.

Les LDG sont établies pour une **durée maximale de 6 ans**. Elles sont **partiellement ou totalement révisables** durant cette période selon la même procédure que celle de leur création.

La mise en œuvre des LDG fera l'objet **d'un bilan annuel**, sur la base des décisions individuelles prises et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Ce bilan devra être présenté au Comité Social Territorial (CST).

Les agents doivent **avoir accès à ces LDG** par voie numérique ou par tout autre moyen.

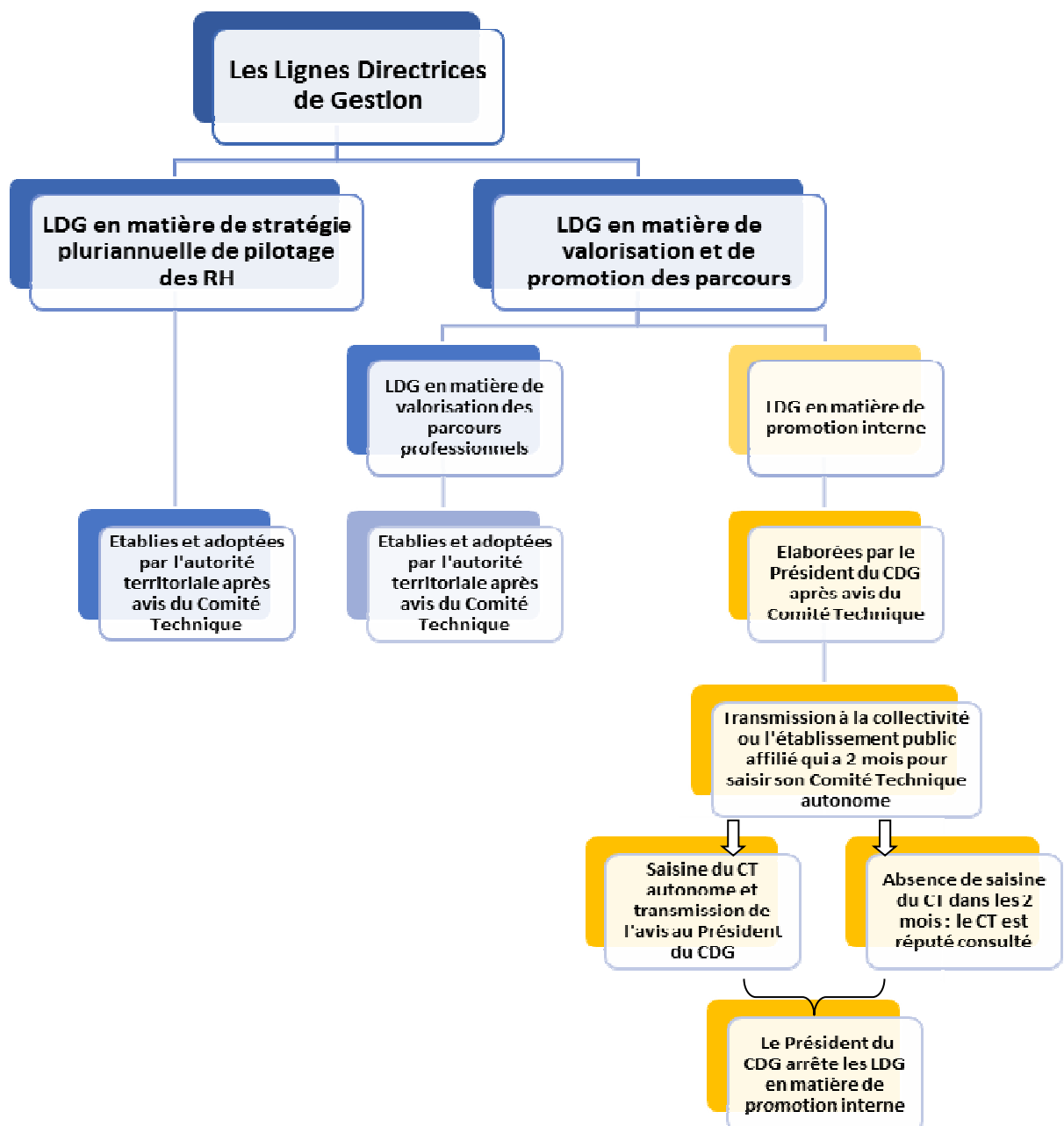
1- Elaboration des lignes directrices

- Les **LDG** sont **établies par l'autorité territoriale**, après **avis du CST** (ou de son Comité Technique en attendant la création du CST lors du prochain renouvellement des instances). Cette décision est matérialisée par un arrêté.
- Cependant, les **LDG en matière de promotion interne relèvent de la compétence du Président du Centre de Gestion (CDG)** qui les établit pour les collectivités ou établissements affiliés.

Le Président du CDG, après **avis du CST** (ou de son Comité Technique en attendant la création du CST lors du prochain renouvellement des instances), **transmet son projet à chaque collectivité et établissement affilié** qui dispose d'un délai de 2 mois pour le transmettre à son propre CST pour avis avant de le renvoyer au président du CDG.

En cas d'absence de transmission d'avis dans ce délai, par la collectivité ou l'établissement public affilié, le CST est **réputé consulté**.

Enfin à l'issue de cette procédure, le Président du CDG arrête les LDG. Cette décision prend la forme d'un arrêté.



2- Contenu des lignes directrices de gestion

A. Les lignes directrices de gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines désigne les **objectifs et les enjeux en matière de politique des ressources humaines** à conduire en tenant compte des politiques publiques en place et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences dans la collectivité ou l'établissement public.

Les dispositions sur les LDG relatives au pilotage des RH sont **entrées en vigueur depuis le 2 décembre 2019** (soit le lendemain de la publication du décret sur les LDG).

B. Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne fixent les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Les lignes directrices de gestion en matière de valorisation des parcours fixent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles doivent faire en sorte de :

1. Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience notamment grâce :

- A la diversité du parcours et des fonctions exercées ;
- Aux formations suivies et à la formation continue ;
- Aux conditions particulières d'exercices montrant l'engagement professionnel et la capacité d'adaptation ;
- A l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- A la prise en compte des activités professionnelles des agents que ce soit dans la collectivité ou l'établissement public, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- A la prise en compte des activités syndicales.

2. Assurer l'égalité 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.

Enfin en matière de **politique de recrutement et d'emploi**, ces LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des métiers et des missions, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels doivent faire l'objet d'un **bilan annuel présenté au CST** compétent. Il est établi sur la base des décisions individuelles et tient compte des données issues du rapport social unique.

Les dispositions concernant ces LDG relatives à la promotion et à l'avancement **prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2021**, et s'appliqueront aux décisions individuelles prises à partir de cette date.