



GUIDE PRATIQUE

LES LIGNES

DIRECTRICES

DE GESTION



Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 **ont mis en place l'obligation de définir des Lignes Directrices de Gestion** au sein de chaque collectivité et établissements publics.



Que sont les Lignes Directrices de Gestion ?

Il s'agit d'un nouvel outil juridique de gestion des Ressources Humaines. Les Lignes Directrices de Gestion définissent des enjeux et des objectifs tenant compte des politiques publiques mises en œuvre par **la collectivité**. S'adressant à l'ensemble des agents, ces lignes constituent une source d'informations en matière de gestion des ressources humaines, en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution de carrière, de mobilité, etc... Elles représentent le **projet global de gestion des ressources humaines** de la collectivité en précisant le cadre de prise de décision de l'Autorité Territoriale et fixent le cap de l'action de la collectivité en matière de gestion des RH.

Constituées de deux volets, les LDG portent **sur l'emploi et les compétences** (volet 1) et **sur la carrière** (volet 2). Ces deux volets visent donc plus précisément à :

1. déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (*GPEEC*) (*volet 1*)
2. fixer des orientations générales en matière de promotion interne et de valorisation des parcours (avancement de grade) (*volet 2*)

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte c'est-à-dire par services, par filières, par métiers et doivent tenir compte de l'égalité Femmes/Hommes.



Comment mettre en œuvre ces LDG ?

Dès à présent, l'Autorité Territoriale établit le projet de LDG qu'elle soumet ensuite pour **avis au Comité Technique***. Elles s'appliqueront en vue des **décisions individuelles** (promotions, avancement, évolution professionnelle...) prises à **compter du 1^{er} janvier 2021**.

Le projet de LDG est établi à partir d'éléments et données du bilan social (*futur rapport social unique*). Les données extraites de ce bilan social doivent donc être déclinées dans un document (LDG). **Elles sont obligatoires et propres à chaque collectivité ou établissement public.**

Ces lignes directrices de gestion sont établies pour une **durée pluriannuelle** qui ne peut excéder six années et peuvent faire l'objet de modification après avis du Comité Technique*. Elles sont arrêtées par l'Autorité Territoriale de chaque Collectivité ou Etablissement (à l'exception des LDG promotion interne). Toutefois, il est recommandé de présenter ces LDG à l'assemblée délibérante.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2021 :

- **les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus** compétentes en matière d'avancement de grade et de promotion interne et **n'ont donc plus lieu d'être consultées.**
- **La Présidente du CDG reste seule compétente** pour établir **les listes d'aptitude** au titre de la **Promotion Interne.**
- **Toutes les décisions individuelles** (avancements et promotions) **devront faire référence aux LDG** signées par l'Autorité Territoriale de chaque Collectivité ou Etablissement Public.

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)

VOLET 1

Déterminer la stratégie pluriannuelle
de pilotage des ressources humaines,
notamment en matière de
**Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et
des Compétences (GPEEC)**

*Les LDG (volet 1) sont à établir par l’Autorité Territoriale
et adoptées après avis du CT**

(Voir trame)

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)

Concrètement, le texte n'impose pas de contenu strict. Il convient d'établir les orientations et les enjeux en matière Ressources Humaines (RH) pour le mandat et définir les grands axes en matière de gestion des RH menés durant cette période. Les éléments de constitution des LDG, ci-dessous, doivent être pris en compte et appréciés en fonction **des effectifs et de la taille de la collectivité**. Toutes les collectivités sont concernées mais doivent adapter leurs LDG aux moyens dont elles disposent.

Egalité Femmes/Hommes

L'Autorité Territoriale doit tenir compte de l'égalité Femmes/Hommes dans la réalisation des LDG, notamment en matière d'évolution professionnelle des agents et d'accès à des responsabilités (promotion). **Toutefois, cette égalité ne doit pas aboutir à l'application de quotas.**

I – A Etat des lieux

Il convient de dresser un état des lieux de la collectivité en matière d'effectifs avant la mise en place des LDG, en s'appuyant sur le bilan social (synthèse du bilan social, absentéisme, santé, sécurité et conditions de travail). Peuvent par exemple figurer (à adapter en fonction de la taille de la collectivité) :

- Les effectifs globaux fonctionnaires/contractuels,
- La répartition des agents par catégorie A/B/C,
- La répartition des agents par filière et par service,
- La répartition Femmes/Hommes,
- Le bilan des métiers et compétences.

I – B Eléments de prospectives RH - GPEEC

Les LDG doivent faire apparaître l'ensemble des éléments concernant les évolutions à venir de la collectivité ayant un impact en termes d'organisation et donc de ressources humaines. En effet, les projets relatifs à la prise en charge de nouvelles missions, la passation de délégations de services publics, l'ouverture/fermeture d'un équipement, les évolutions de l'intercommunalité, sont autant d'éléments structurant l'organisation future. Les LDG ont précisément comme rôle de définir comment la collectivité va y faire face en termes de ressources humaines.

En fonction donc de leur possibilité, les collectivités peuvent faire apparaître les éléments concernant la prospective RH des effectifs dont elles disposent : chiffres concernant l'évolution des effectifs de manière pluriannuelle, prévision des départs sur les 3 prochaines années, besoins futurs, tous éléments concernant la gestion prévisionnelle de leurs effectifs.

I – C Les politiques RH internes à la collectivité

Les LDG doivent permettre de formaliser les différentes politiques RH mises en œuvre au sein de la collectivité et définir les objectifs et les actions à conduire en fonction de son projet.

En fonction de sa taille, la collectivité doit prévoir son plan d'actions et les délais de réalisation qu'elle se fixe. Ces projets peuvent être liés aux orientations générales politiques prévues par les élus pour les mandats à venir (exemples : organisation des services, conditions de travail, recrutement et mobilité, rémunération, télétravail, temps de travail, démarche formation, reclassement, action sociale...).

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)

VOLET 2

Fixer des orientations générales en matière de valorisation des parcours

*Les LDG (avancement de grade) sont à établir
par l'Autorité Territoriale et adoptées après avis du CT**

et

de promotion interne

*Les LDG (promotion interne) sont établies par la Présidente du CDG
et transmises aux Collectivités de + 50 agents pour avis de leur CT**

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)



La mise en place des critères LDG permettent aux Collectivités d'apprécier, de comparer et de prioriser les agents en matière d'évolution professionnelle (avancements, promotions...).

L'Autorité Territoriale met en place des critères qui s'appliquent **APRES** :

- L'obtention des **conditions individuelles d'avancement** telles que spécifiées dans les statuts particuliers,
- La détermination des **taux d'avancement promus-promouvables** (ratios, saisine préalable du Comité Technique obligatoire),
- Le **respect des quotas** éventuellement imposés par le statut particulier,
- Le **respect des possibilités de création d'emploi** en rapport avec la taille de la collectivité.

Aussi, outre le respect de ces conditions d'avancement de grade (impératif), il appartient à **chaque collectivité de définir ses orientations et critères généraux**. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

La collectivité doit tenir compte des critères fixés par le décret, à savoir **la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle** qui s'apprécient notamment à travers :

- **la diversité du parcours**
- **les fonctions exercées,**
- **les formations suivies,**
- **les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel,**
- **la capacité d'adaptation**
- **et, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.**

Tout en tenant compte de la part respective **des femmes et des hommes** dans les cadres d'emplois et grades concernés.

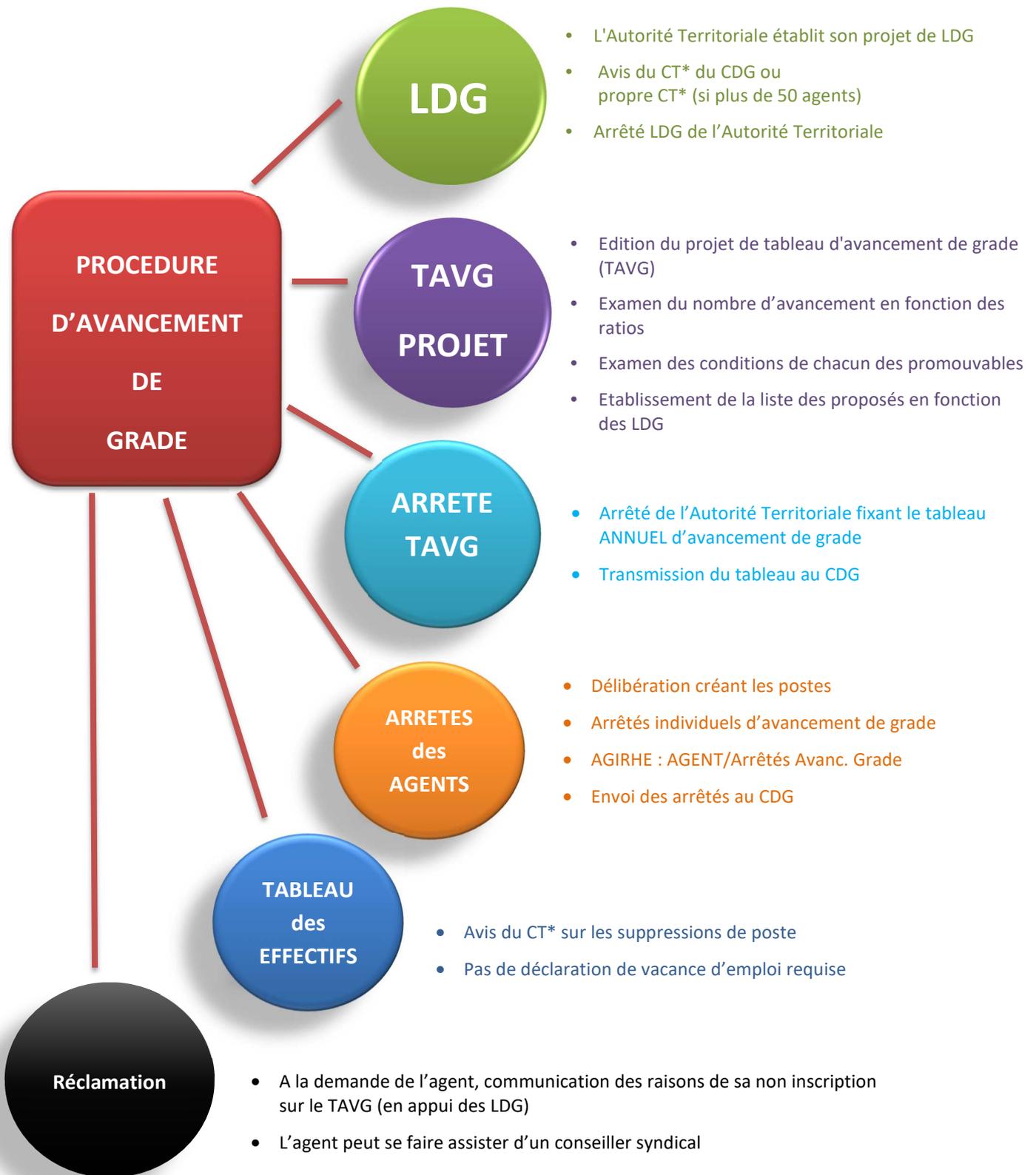
Quelques exemples de critères plus précis :

- *Ancienneté (grade, poste, collectivité...),*
- *Date d'obtention du dernier avancement de grade/promotion interne,*
- *Adéquation grade/fonction/ organigramme,*
- *Capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur,*
- *Valeur professionnelle liée à l'entretien professionnel, l'appréciation hiérarchique,*
- *Présentation aux concours et examens professionnels,*
- *Effort de formations : suivies, demandées, refusées...*
- *Investissement dans un projet d'évolution professionnelle,*
- *Diplômes obtenus, formations diplômantes....*



Les critères ainsi définis sont **des critères de sélection des agents** mais en aucun cas **ils ne doivent créer une condition supplémentaire** aux conditions déjà prévues par les statuts particuliers.

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)



* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)



PROMOTION INTERNE

S'agissant des Lignes Directrices de Gestion relatives à la **Promotion Interne** (PI), la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit que la **Présidente du Centre de Gestion fixe les LDG** (*uniquement pour la promotion Interne*). Concrètement, elle doit établir les **critères de sélection des dossiers** soumis à la procédure de promotion interne.

La Présidente doit donc définir un projet qu'elle transmet, après avis de son propre Comité Technique*, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents **ainsi qu'aux** collectivités et établissements volontairement affiliés pour consultation de leur propre Comité Technique* dans un délai de deux mois.

Pour les collectivités ayant leur propre CT*, le délai de deux mois court à compter de la date de transmission du projet à la collectivité ou l'établissement par la Présidente du Centre de Gestion. À défaut de transmission d'avis au Président du Centre de Gestion dans ce délai, les Comités Techniques sont réputés avoir émis un avis favorable.

Pour les collectivités n'ayant pas leur propre CT*, aucune action n'est à mettre en œuvre.



Il appartiendra à l'Autorité Territoriale de proposer les dossiers des agents pour le processus de promotion interne, qui relève toujours du CDG 58, après avoir pris en compte leur valeur professionnelle.

À la suite de cette nouvelle obligation légale, un projet de LDG (promotion interne) est en cours de réalisation au sein du CDG 58.

Ce projet s'enrichira de l'expérience acquise au travers de l'organisation des sessions de Promotion Interne au sein du CDG et s'appuiera sur les grilles de Promotion Interne utilisées depuis plusieurs années. Ces grilles ont été constituées et améliorées par les membres de CAP (représentants du Personnel et des Collectivités).

Elles s'articulent autour d'un ensemble de critères combinant le choix de l'employeur et le parcours professionnel de l'agent.

Ces LDG seront communiquées ultérieurement.

* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)



* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)

➤ **La communication des LDG**

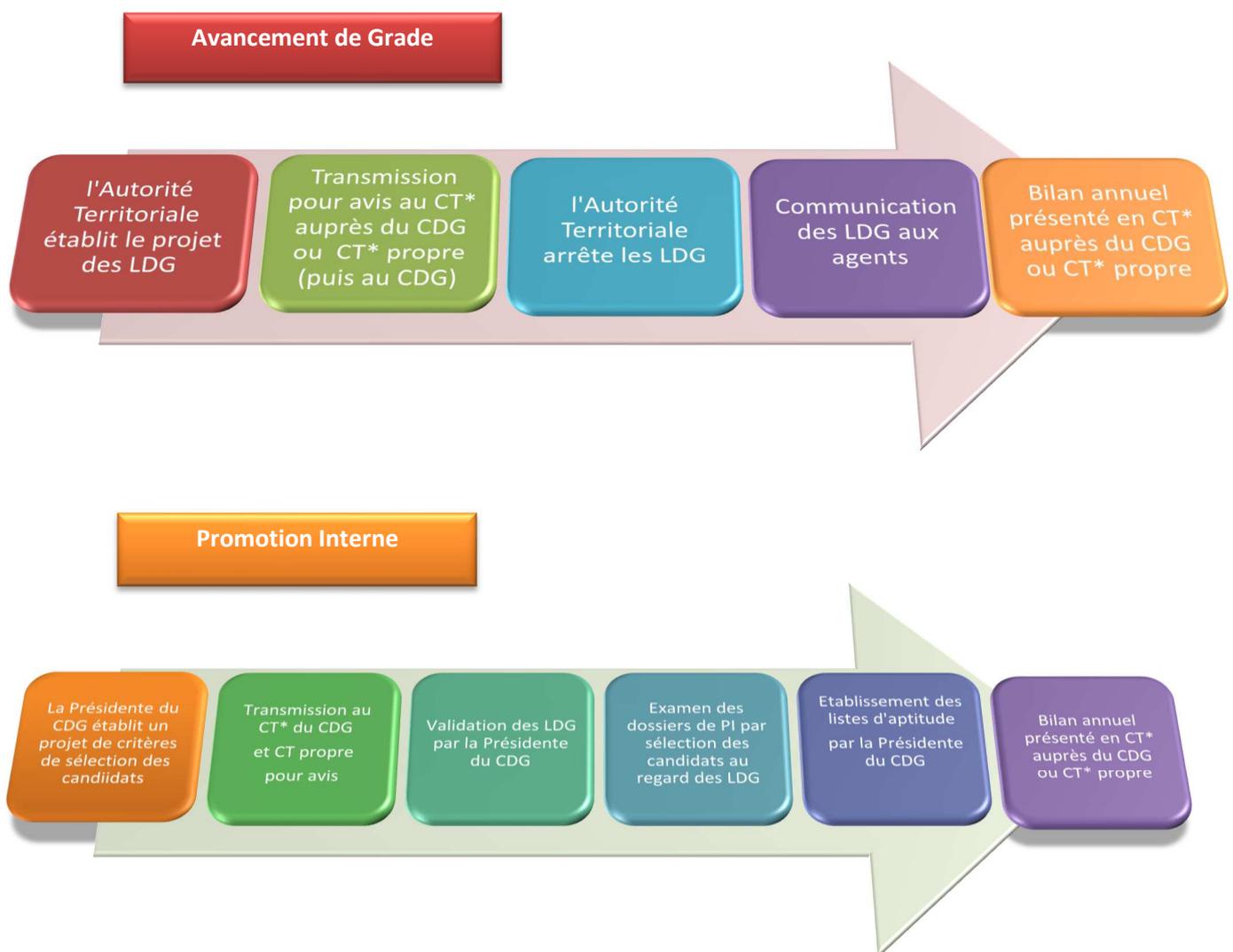
La réglementation prévoit une communication aux agents, **par tous moyens** (voie numérique et/ou affichage), rendant ainsi opposables les LDG.

Cela signifie qu'un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité, en cas de recours devant le Tribunal administratif, contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

➤ **Bilan annuel**

Un bilan de la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du bilan social. Il est présenté au Comité Technique*.

➤ **En résumé**



* Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)



Les références juridiques

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment l'article 6 septies,
- Loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 30, 33, 33-5, 39, 78-1 et 79,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment les articles 4, 5, 10 et 30,
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- 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 qui précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives d'une part à la stratégie de pilotage des ressources humaines et d'autre part aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, articles 13 à 20,
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique,

** Le Comité Technique sera remplacé par le Comité Social Territorial lors des élections professionnelles 2022 (renouvellement des Instances)*