

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Nouvel outil de gestion pour les ressources humaines, les lignes directrices de gestion (LDG) ont été créées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dans la volonté de « *Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines* ».

Prévues pour la fonction publique territoriale à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, elles seront **appliquées aux décisions individuelles prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021**. Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, pris pour l'application de la loi du 6 août 2019, précise, dans son chapitre II, les modalités de leur mise en œuvre.

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 a modifié l'architecture et les attributions des instances paritaires, faisant évoluer l'exercice du principe constitutionnel de participation des fonctionnaires. Il s'agissait, selon l'exposé des motifs de la loi « *d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales au plus près du terrain et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail* ». Ce dispositif vise :

- d'une part, à recentrer les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sur les situations individuelles les plus complexes en supprimant leurs avis préalables sur celles ne présentant aucune difficulté ;
- d'autre part, à prévoir la participation des représentants du personnel à la détermination du cadre général de la politique des ressources humaines. Les LDG, sur lesquelles ils seront consultés par l'intermédiaire des comités techniques (comités sociaux territoriaux à partir de 2023) fixeront les orientations stratégiques sur lesquelles s'appuieront les décisions individuelles, par substitution à la consultation systématique des CAP.

Les lignes directrices de gestion répondent aux objectifs principaux suivants :

- esquisser le cadre général à l'intérieur duquel les autorités compétentes prendront leurs décisions. Pour cela, elles seront amenées à **déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** et à **fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**,
- **simplifier, garantir la transparence et l'équité** et apporter aux agents une lisibilité sur les orientations RH de la collectivité ou de l'établissement public, ainsi que sur leurs perspectives de carrière.

Les LDG constitueront ainsi, le **document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH)** d'une collectivité ou d'un établissement public.

ON DISTINGUE 3 TYPES DE LDG

Celles relatives à :

- la détermination de la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** ;
- la détermination des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** ;
- la **promotion interne (PI)** pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement ou volontairement affiliés à un centre de gestion lui ayant confié la compétence d'établir les listes d'aptitude.

CADRE GÉNÉRAL DE LEUR ÉLABORATION

Les lignes directrices de gestion :

- **sont arrêtées**, dans chaque collectivité et établissement public, **par l'autorité territoriale** dans le respect des règles statutaires et des principes législatifs et généraux du droit ;
- sont établies pour **une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans** ;
- **peuvent être révisées**, en tout ou partie, en cours de période ;
- peuvent faire l'objet **d'une élaboration conjointe ou séparée** des LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- peuvent **comporter des orientations** qui sont **propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories**.

Le comité social territorial est consulté sur les projets de LDG et sur leur révision (les comités sociaux territoriaux seront mis en place au prochain renouvellement général des instances en 2022 ; jusqu'à cette date, les comités techniques restent compétents).



Voir la particularité de l'élaboration des LDG relatives à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés à un centre de gestion lui ayant confié la gestion de cette procédure dans la rubrique « leur contenu ».

LEUR CONTENU

① Les LDG contenant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Il s'agit de définir les **enjeux** et les **objectifs de la politique de ressources humaines** à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement public, compte tenu :

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

La loi du 26 janvier 1984 et le décret du 29 novembre 2019 offrent une large faculté d'adaptation à chaque collectivité ou établissement public pour en déterminer librement le contenu.

Les dispositions relatives à ces LDG sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 2 décembre 2019.

② Les LDG concernant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Dispositions générales

Il s'agit de définir :

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

Les LDG visent à déterminer le cadre dans lequel s'inscriront les décisions de l'autorité territoriale et à rendre plus explicite et transparents les critères pris en compte.

Les autorités territoriales seront donc amenées à :

- **préciser les modalités de prise en compte pour les promotions de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience** (diversité des parcours et fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice) attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, voire de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- **prendre en compte la diversité des activités professionnelles exercées**, y compris dans le cadre d'une activité syndicale et auprès d'autres employeurs du secteur public ou privé dont associatif, que ce soit au niveau national, européen ou international ;
- **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 ;
- **favoriser en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers**, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cas particulier des LDG concernant la promotion interne (LDG-PI)

A partir du 1^{er} janvier 2021, les commissions administratives paritaires (CAP) n'auront plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude de la promotion interne (PI) et la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opèrera, par le CIG de la petite couronne, au regard de chaque ligne directrice de gestion relative à la promotion interne.

L'article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 rappelle que « *par dérogation (...) pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement, ou volontairement, affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion (...)* ».

Le Président du CIG de la petite couronne reste donc compétent, à partir du 1^{er} janvier 2021, pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics qui lui ont confié cette procédure. Il devra tenir compte des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) et pourra être assisté par un collège de représentants d'employeurs.

Ainsi, les LDG-PI seront donc communes aux collectivités et établissements publics affiliés et s'appliqueront à l'ensemble des fonctionnaires proposés. Les autorités territoriales peuvent, également, maintenir ou définir des critères locaux pour sélectionner leurs fonctionnaires proposés parmi les promouvables.



L'élaboration des LDG-PI par le Président du CIG de la petite couronne est soumise à une procédure particulière :

- le projet est, tout d'abord, soumis à l'avis de son comité technique (CT) (comité social territorial à partir de 2023) ;
- puis, il est communiqué aux collectivités et établissements publics lui ayant confié cette procédure afin qu'il fasse l'objet d'une consultation auprès de leurs CT (CST à partir de 2023) ;
- les autorités territoriales disposent alors, d'un délai de 2 mois pour transmettre au président du CIG de la petite couronne les avis de leurs propres CT (ou CST), faute de quoi ceux-ci seront réputés avoir été consultés. La loi considère « qu'à défaut de transmission d'avis au Président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable » ;
- ce n'est qu'à l'issue de cette consultation que les LDG-PI seront définitivement arrêtées par le Président du CIG de la petite couronne.

Le projet élaboré par le président du CIG de la petite couronne contient 6 LDG-PI dont les modalités sont définies dans les fiches présentées en annexe :

1. LDG « valeur professionnelle »
2. LDG « fonctions exercées »
3. LDG « ancienneté »
4. LDG « concours et examens professionnels »
5. LDG « formations professionnelles »
6. LDG « diplôme »

COMMUNICATION AUX AGENTS

Les LDG doivent être communiquées par l'autorité territoriale à :

- **l'ensemble des agents** par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen ;
- **l'agent concerné, sur sa demande**, en cas de recours contre certaines décisions individuelles :
 - inscription sur liste d'aptitude ;
 - mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés ;
 - avancement à l'échelon spécial ;
 - avancement de grade.

BILAN DES LDG

Pour répondre à l'objectif de transparence, un bilan sur la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, établi sur la base des décisions individuelles prises et en tenant compte des données issues du rapport social unique (RSU), doit faire l'objet d'une **présentation annuelle au comité technique** (comité social territorial à compter de 2023).

TEXTES / DOCUMENTATION

Textes de référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 30, 33, 33-5, 39 et 79 ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 94 ;
- 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 ses articles 13 et suivants.

Documentation

- Fiche BIP : Les lignes directrices de gestion (LIDIGE)
- IAJ de janvier 2020