

**Rencontres
statutaires**



RERH – LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

19 JUIN 2026





SOMMAIRE

- A. Cadre juridique
- B. Enjeux
- C. Sécurisation juridique

A. CADRE JURIDIQUE

Codification du Code général 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



Le 1^{er} août 2026

Abrogé et codifié aux articles R. 413-1 à R. 413-48 du Code général de la fonction publique

A. CADRE JURIDIQUE



Deux axes :

Le code général de la fonction publique prévoit que les Lignes directrices de gestion déterminent :

1

> La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

2

> Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Art. L. 413-1 et s. du CGFP

Décret n° 2019-1265 du 29 nov. 2019

Elles peuvent être établies de manière commune ou distincte.

A. CADRE JURIDIQUE



1

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

Règlementaire

Art. L. 413-1 et s. du CGFP

Décret n° 2019-1265 du 29 nov. 2019

Enjeux de la politique RH

Objectifs de la politique RH

Compte tenu :

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

A. CADRE JURIDIQUE



2 Les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Règlementaire

Orientations et critères généraux à prendre compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois

Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leurs accès à des responsabilités supérieures

Favoriser en matière de recrutement l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes

Art. L. 413-1 et s. du CGFP

Décret n° 2019-1265 du 29 nov. 2019

A. CADRE JURIDIQUE



2 Les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Règlementaire

Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience :

Diversité des parcours
Fonctions exercées
Formations suivies

Conditions particulières d'exercices

Qui attestent de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement d'équipes

Art. L. 413-1 et s. du CGFP

Décret n° 2019-1265 du 29 nov. 2019

Prise en compte :

Activités professionnelles exercées par les agents

(activités syndicales, activités exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale)

A. CADRE JURIDIQUE

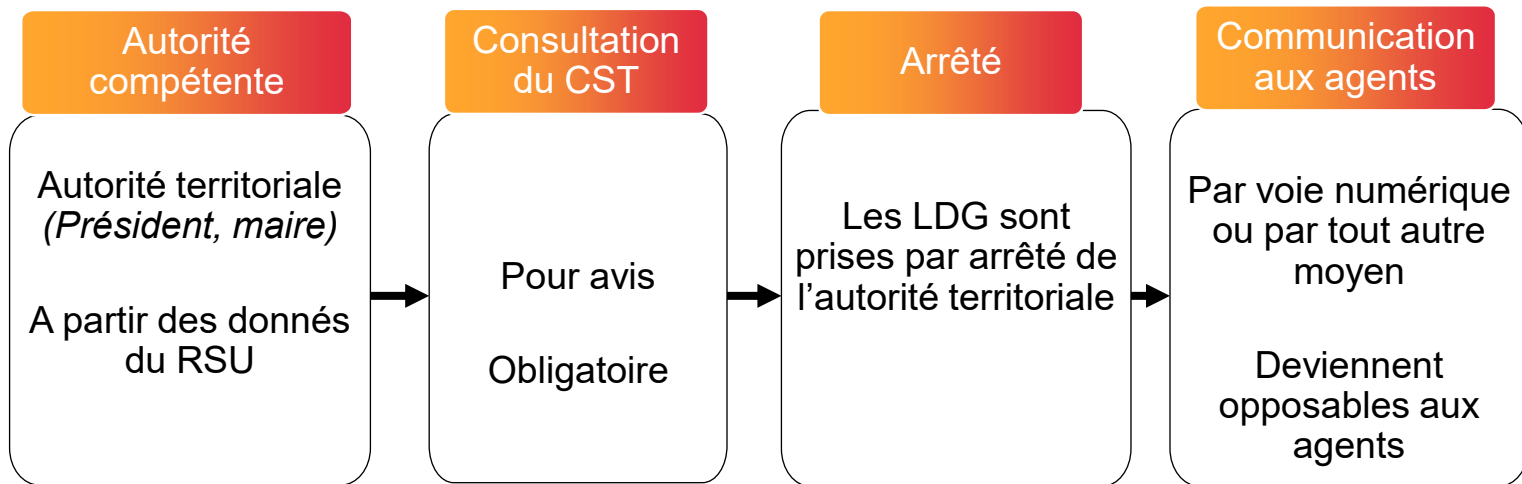
Procédure générale d'élaboration des LDG

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Art. L. 413-1 et s. du CGFP

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Avis CE 21 mars 2019 n° 397088



B. ENJEUX

Le contenu des lignes directrices de gestion : à la recherche du juste équilibre

Définition des thématiques et critères

Thématiques pouvant être abordées : (liste non exhaustive)

Recrutement
Mode de gestion
Évaluation
Développement des compétences
Carrière
Santé sécurité au travail
Rémunération
Temps de travail
Déontologie
Politiques inclusives
QVCT

Exemples de critères pour l'avancement et la promotion (liste non exhaustive) :

Richesse du parcours professionnel
Formation
Investissement – Motivation
Nominations équilibrées
Obtention d'un examen professionnel
Adéquation grade / fonction
Mobilité

B. ENJEUX

Le contenu des lignes directrices de gestion : à la recherche du juste équilibre

Rédaction

Orientations générales, critères généraux (*enjeux : permet de laisser une marge de manœuvre plus importante aux services – juridiquement moins engageant*)

Actions, critères précis (*enjeux : guide de manière précise les actions RH des managers – juridiquement engageant – clarifie les intentions auprès des agents*)

B. ENJEUX

Le contenu des lignes directrices de gestion : à la recherche du juste équilibre



LDG stratégiques : points de vigilance et questions à se poser

Ne pas se contenter de recopier le droit

Impossibilité de venir restreindre les droits statutaires

Quelles politiques publiques vont être mises en place ?

Quelles ressources humaines pour répondre aux besoins ?

Quels métiers sont en tension ?

Quelles compétences sont développées ?

Quels sujets RH sont prioritaires ?

B. ENJEUX

Le contenu des lignes directrices de gestion : à la recherche du juste équilibre



LDG avancement : points de vigilance et questions à se poser

Distinguer ce qui relève des conditions statutaires (ancienneté, échelon, etc.) des critères internes des LDG

Critères appliqués de manière cohérente et équitables

Les critères choisis correspondent-ils aux évolutions réelles du niveau de fonctions, d'expertises ou de responsabilité de l'agent ?

Les critères répondent-ils aux besoins de la collectivité ?

C. SÉCURISATION JURIDIQUE

Sur le risque de ne pas élaborer des lignes directrices de gestion

Risques

Impossibilité de procéder à
des avancements

Pour les LDG AVG-PI

Demande d'exécution sous
astreinte

*Cas d'espèce en droit du travail (Cass.
Soc. 5 janvier 2022, n° 20-15.541)*

Dialogue social dégradé

Atteinte au droit syndical

Pouvoir organisationnel affaibli

*Moindre capacité à rendre opposable les
objectifs RH dans les services*

C. SÉCURISATION JURIDIQUE

Sur le risque de ne pas élaborer des lignes directrices de gestion

Marges de manœuvre

Thématiques pouvant être abordées :

Se concentrer sur les axes à forts enjeux ou/et forts risques contentieux

Mode de rédaction :

Rédiger en des termes généraux

*Peut être ajusté ultérieurement à l'occasion d'une **révision** des LDG*

C. SÉCURISATION JURIDIQUE

Sur le risque de ne pas respecter l'obligation de saisine du Comité social territorial

Risques

La consultation du CST doit être préalable à la décision de l'autorité territoriale.

Le CST émet un avis qui ne lie pas l'autorité territoriale.

Dialogue social dégradé

Atteinte au droit syndical

Fragilisation des actes individuels RH

Pris sur le fondement des LDG non soumises au CST

Procédure qui doit être refaite

Charge de travail supplémentaire et entrée en vigueur retardée

C. SÉCURISATION JURIDIQUE

Sur le risque de ne pas communiquer les lignes directrices de gestion aux agents

Marges de manœuvre et risques

Support numérique : Intranet

A défaut, affichage... (nécessaire de prouver cette communication, le courrier ou la réunion semblent donc être des solutions complémentaires).

Inopposabilité des Lignes directrices de gestion

Fragilisation des actes individuels RH

Pris sur le fondement des LDG non communiquées



C. SÉCURISATION JURIDIQUE

Retour sur les problématiques juridiques rencontrées par les collectivités de la petite couronne

Nature des demandes

Répartition des compétences entre collectivités et CIG

Procédure d'élaboration des LDG

Application des LDG aux avancements de grade

Les lignes directrices de gestion peuvent-elles déroger aux règles statutaires prévues par le code général de la fonction publique et les décrets ?



Non, la hiérarchie des normes ne le permet pas.



En matière de promotion et de valorisation des parcours, l'autorité territoriale peut-elle se détacher des lignes directrices de gestion ?



L'autorité compétente conserve toutefois une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. Art. L. 413-1 du CGFP



Sur le risque de mal appliquer les critères d'avancement

Sécurisation

Il est important de garder les documents préparatoires à toute décision individuelle.

En effet, le juge ne se borne pas à apprécier la valeur professionnelle d'un candidat écarté mais analyse les mérites comparés de cet agent de ceux des autres agents candidats à ce même grade.



Exemple :

**Dans le cadre d'un
contentieux lié au tableau
d'avancement**

Tableau comparatif préparatoire des
mérites respectifs des candidats

CAA Paris,
12 février
2025, n°
23PA03833

2 Les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Sécurisation

La notion de marge d'appréciation

Circonstances

Situations individuelles

Motifs d'intérêt général

Insérer une clause type « *L'autorité territoriale conserve son pouvoir d'appréciation au regard des situations individuelles, des circonstances et de l'intérêt général* »

Exemple : garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Dans le cadre des LDG-AVG, est-il possible de mettre en place des commissions adhoc qui viendraient se substituer à l'autorité territoriale pour déterminer une liste de promouvables ?



Seule l'autorité territoriale a compétence en matière d'avancement, cette compétence ne saurait être déléguée à une instance hors de tout cadre législatif ou réglementaire. Question écrite n°22234 du 15/04/2021



POINT DE VIGILANCE

Sécurisation

Si existence d'une commission pouvant être assimilée à une commission adhoc :

Conseil
d'État, 6
mai 2025,
n° 494592



Cette commission ne doit pas se substituer à l'autorité territoriale, elle doit être placée sous son contrôle

Elle doit respecter ce qui est inscrit dans les Lignes directrices de gestion

Dans le cadre des LDG-AVG; les LDG peuvent-elles imposer un critère relatif à l'exigence d'absence de poursuites pénales pour définir les agents promouvables ?



Non, seuls les critères liés a l'appréciation des valeurs professionnelles et des acquis de l'expérience peuvent être utilisées

CAA Nantes, 15 octobre 2024, n°

22NT02890



Est-il nécessaire de faire voter les LDG en conseil municipal ?



Non, les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial. Art. L. 413-3 du code général de la fonction publique

