



La Petite doc
du
Conseil statutaire
*Les lignes directrices de
gestion*
« LDG »



Juillet 2020



Les lignes directrices de gestion :
Une obligation pour tous les employeurs
territoriaux.

Sollicitez votre Centre de gestion pour vous
présenter et vous accompagner dans
l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Contact : Julien ROBIN – resp.rhcollectivites@cdg05.fr
04.92.53.23.56





Cadre légal, définition et objectifs des lignes directrices de gestion

Références :

- Article 4 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la compétence des Comités sociaux territoriaux sur les lignes directrices de gestion, **vient modifier** l'article 33 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Article 5 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à l'élaboration annuelle du rapport social unique annuel sur la base duquel sont élaborées les lignes directrices de gestion, **crée** l'article 9 bis A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 10 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la réorganisation des CAP prévoit que les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents.
- Article 30 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée les lignes directrices de gestion et modifie l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Articles 13 à 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Les lignes directrices de gestion « LDG », c'est quoi ?

Les LDG sont avant tout une des innovations de la Loi de transformation de la fonction publique.

Elles sont rendues obligatoires pour toutes collectivités et établissements publics territoriaux. **Sans l'adoption des LDG, les décisions individuelles prises pour l'année 2021 ne sont pas ne sont pas légales. Sur ce point, les décisions individuelles doivent viser les lignes directrices de gestion en vigueur.**

Concrètement, les LDG sont un ensemble de mesures présentant la politique des ressources humaines au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Elles tendent à développer la réflexion sur le management du personnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à promouvoir les parcours et l'égalité professionnelle de manière à clarifier et garantir une égalité de traitement dans la gestion des agents.

Les LDG sont formalisées dans un document qui s'adresse à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement public. Les agents sont donc informés des modalités de gestion, des prévisions de recrutement, d'évolution de carrière. Un candidat à un emploi pourrait solliciter un porteur à connaissance des LDG avant de postuler.

Les LDG se composent de deux grands volets :

1- Volet Emploi

Stratégie pluri annuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

L'employeur territorial définit les enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines compte tenu :

- des politiques publiques nationales, sectorielles ou du projet politique interne,
- de la situation des effectifs,
- de l'évolution des métiers et des compétences (art 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

2- Volet Carrière

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les LDG précisent les orientations pour la promotion et les parcours professionnels et fixent les critères généraux à prendre en compte pour la promotion au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (art 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

A partir de quand les LDG sont-elles applicables ?

Les lignes directrices de gestion sont applicables :

- **A compter de 2020 en vue de l'élaboration des décisions individuelles de l'année 2021.**

Les comités techniques sont compétents pour connaître des LDG. A compter des élections professionnelles de 2022, les comités sociaux territoriaux seront saisis pour avis en matière de LDG.





Les LDG : une stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Pour définir la stratégie pluriannuelle des ressources humaines et la GPEEC, les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Ainsi, les LDG sont adaptées au contexte de chaque collectivité et établissement public.

Contenu :

Les LDG formalisent la politique RH de la collectivité ou de l'établissement public. Dès lors, elles présentent :

- ✓ un état des lieux des effectifs, des métiers et compétences ;
- ✓ les enjeux et objectifs de la politique RH de l'employeur territorial ;
- ✓ la gestion prévisionnelle des emplois et compétences compte tenu de la stratégie définie ;
- ✓ la politique de recrutement et de formation du personnel ;
- ✓ la valorisation des parcours (mobilité, avancement, promotion interne : cf supra) ;
- ✓ l'organisation et les conditions de travail en lien avec la préservation de la santé et de la sécurité au travail, les conditions ;
- ✓ la politique en faveur de l'égalité professionnelle (égalité femme/homme, inclusion sociale des travailleurs en situation de handicap)

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

Durée :

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années. Elles peuvent être révisées en cours de période.

Procédure : (Art.33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

- 1- L'autorité territoriale établit le projet de LDG (il peut en informer l'assemblée délibérante)
- 2- Le comité social territorial est consulté sur le projet des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.
- 3- Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial (ou du CT en attendant les CST). Cette formulation suppose donc que les lignes directrices de gestion sont formalisées par arrêté et non par délibération.
- 4- Les LDG sont communiquées aux agents par voie numérique et le cas échéant, par tout moyen. (art.17 décret n°2019-1265)
- 5- A compter du 1^{er} janvier 2021 : Les décisions individuelles (recrutement, mobilité, formation, avancement de grade, nomination suite à la réussite d'un concours ...) **viseront les LDG.**
- 6- Bilan annuel présenté au Comité technique (Comité social territorial)

Sur quelles bases élaborer les 1ères lignes directrices de gestion ?

Les collectivités territoriales et établissements publics même, disposant de peu de personnel, prennent des décisions mettant en œuvre des politiques de ressources humaines. Les LDG permettent de structurer les futures décisions afin d'avoir plus de visibilité sur la gestion de l'emploi et des ressources humaines tout en garantissant le dialogue social au sein du Comité technique (futur CST).

Les employeurs territoriaux peuvent s'appuyer sur différentes ressources internes pour réaliser l'état des lieux et déterminer la politique des ressources humaines permettant de formaliser leurs premières lignes directrices de gestion :

- ☞ Bilan social/Rapport sur l'état de la collectivité (futur rapport social unique annuel)
- ☞ Organigramme
- ☞ Discours des vœux au personnel
- ☞ Masse salariale/ROB
- ☞ Délibérations de l'assemblée délibérante
- ☞ Fiches de poste
- ☞ Critères d'avancement de grade et de promotion interne
- ☞ Critères de l'évaluation professionnelle annuelle
- ☞ Document unique
- ☞ Règlement intérieur
- ☞ Plan et règlement de la formation
- ☞ Etc.





Les lignes de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours

En matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les lignes directrices de gestion traitent de 2 aspects :

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.

Concernant les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois :

1. Les LDG précisent les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents notamment au regard de :
 - ✓ 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.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Rappel : Les LDG déterminent les critères pour les promotions et avancement de grade comptant pour les décisions individuelles dès le 1^{er} janvier 2021. Les commissions administratives paritaires ne seront donc plus compétentes à cette date.

2. Les LDG assurent le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion. Elles tiennent compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Concernant les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

- 1- En matière de recrutement :

Les LDG favorisent :

- ✓ l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- ✓ la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels
- ✓ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NB : Les collectivités territoriales et EPCI de + de 20 000 habitants doivent sous peine de sanction élaborer un plan d'action pluriannuel destiné à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations homme/femme, favoriser l'articulation vie privée/professionnelle, garantir l'égal accès aux emplois dans la fonction publique territoriale. Cette obligation doit se coordonner au sein des LDG.

Bilan obligatoire :

Un bilan de la mise en œuvre des LDG 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 rapport social unique.

Ce bilan est présenté au Comité social territorial.





Procédure spécifique pour les LDG relatives à la promotion interne

Le projet de Lignes directrices de gestion en matière de promotion interne est établi par le Président du Centre de gestion. (Art.33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

Procédure :

- 1- Le Président du Centre de gestion définit un projet qu'il soumet à l'avis de son propre CST.
- 2- Le projet est transmis :
 - aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ;
 - aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude.
- 3- Les collectivités et établissements publics concernés disposent d'un délai de 2 mois pour transmettre au Président du Centre de gestion l'avis de leur propre comité technique (futur CST).

Si avis du CST de l'employeur territorial dans les 2 mois

Si l'employeur territorial ne transmet pas l'avis de son CST au Président du CDG dans le délai de 2 mois : Le CST de la collectivité est réputé consulté.

- 4- Suite à la consultation des CST des employeurs publics concernés, le Président du Centre de gestion arrête les LDG relatives à la promotion interne.
- 5- Les LDG relatifs à la promotion interne sont diffusées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen aux agents
- 6- Instruction des propositions d'inscription des agents sur la liste d'aptitude de la promotion interne
- 7- Etablissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne : Le Président du CDG peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées. (Art.30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)
- 8- Transmission au représentant de l'Etat et publicité de la liste d'aptitude pour les collectivités affiliées et non affiliées par le Centre de gestion (Art.23 loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)
- 9- A compter du 1^{er} janvier 2021 : Décisions de nomination au titre de la promotion interne sous réserve de la création/vacance d'emploi **viseront les LDG.**

1^{ère} remarque : les LDG relatives aux avancements de grade restent de la compétence de chaque employeur public.

2^{ème} remarque : Chaque employeur peut définir des critères propres de dépôt de dossier à la promotion interne auprès de CDG en vue de dresser les propositions d'inscription des agents. La collectivité peut également décider de ne pas établir de critères et présenter tous les agents remplissant les conditions.

Ces critères propres à l'employeur peuvent être établis :

- De manière globale pour tous les agents ;
- Par catégorie (A,B,C), cadres d'emplois ou services pour les grandes collectivités.

En tous les cas, la liste d'aptitude par la voie de la promotion interne sera établie au regard des lignes directrices de gestion établie pour la promotion interne.





Quel recours contre les LDG ?

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que les lignes directrices de gestion sont établies « sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général ... »

Ainsi, l'autorité territoriale conserve un pouvoir d'appréciation dans l'application des LDG aux situations individuelles.

Pendant, comme pour toute décision administrative, les décisions individuelles défavorables sont susceptibles de recours. L'agent pourra :

Invoquer le non- respect des LDG décision défavorable.

Réaliser un recours contre la décision individuelle défavorable le concernant.

☞ Recours administratif hiérarchique à l'égard des décisions individuelles relatives :

- à l'inscription sur la liste d'aptitude sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience
- la promotion interne
- les avancements de grade
- l'accès à l'échelon spécial

Dans le cadre des recours administratifs, les agents publics pourront faire appel à un représentant, désigné par les organisations syndicales représentatives pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables. (Art.30 loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

☞ Recours contentieux devant le tribunal administratif de Marseille.

Elaboration des LDG

Pour élaborer les lignes directrices de gestion : il convient de procéder par étapes en travaillant sur les différentes thématiques prévues par la loi et le décret n°2019-1265. Certaines de ces thématiques nécessitent d'élaborer des indicateurs ou des critères qui permettront d'apprécier chaque situation professionnelle dans un souci de transparence et d'égalité de traitement entre les agents.



L'article 13 du décret n°2019-1265 dispose que les lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Dès lors et aux vues des délais contraints afin de mettre en œuvre les lignes directrices de gestion comptant pour la prise des décisions individuelles en 2021 :

Le CDG 05 est à vos côtés pour vous aider à établir vos lignes directrices de gestion propres.

Contact : Julien ROBIN – resp.rhcollectivites@cdg05.fr – 04.92.53.23.56





Exemple de calendrier prévisifonnnel à définir

Exemples	LDG Collectivités/EPCI	LDG Promotion interne
Contraintes	Avancement de grade dès le 1 ^{er} /01/2021 -Délai pour rendre exécutoire la décision	Examen des propositions pour la PI 2021 -Délai pour rendre exécutoire la décision
RETROPLANNING		
	Bilan annuel présenté au CT	Bilan annuel présenté au CT
Courant 2021	Décision individuelle	Décision individuelle
		Transmission et publicité de la liste d'aptitude (2 mois)
		Recueil et examen des propositions PI
1 ^{er} /11/2020	Publication/Communication des LDG	Publication/Communication des LDG
1 ^{er} /11/2020	Arrêt des LDG par l'autorité territoriale	Arrêt des LDG par le Président du CDG
Septembre 2020	Transmission et recueil de l'avis du CT	Transmission et recueil de l'avis des CT Collectivités (2 mois)
		Transmission et recueil avis du CT du CDG
Fin Août 2020/Début septembre	Projet LDG de la Collectivité ou l'EPCI par l'autorité territoriale	Projet LDG PI par le Président du CDG
	Rédaction du projet	
Juillet 2020	Constituer des groupes de travail en associant les organisations syndicales	

