



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## **Références**

*Loi n° 2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique (article 30)*

*Code général de la fonction publique - Articles L413-1 à L413-6*

*Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (articles 13 à 20)*

## **I - Procédure des LDG**

### **A. Pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (RH) et les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**

#### **Qui ?**

Les LDG sont **propres à chaque collectivité et peuvent être établies de manière commune ou distincte.**

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

*Article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

#### **Comment ?**

- 1) Le projet est établi par l'autorité territoriale
- 2) Le projet est obligatoirement transmis pour avis au Comité Technique (CST en 2023).
  - **CT du CDG pour les collectivités de moins de 50 agents**
  - **CT local pour les collectivités de plus de 50 agents**

*Articles 14 et 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

**► A l'issue de cette consultation, l'autorité territoriale arrête les LDG.**

Elles sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

La mise en œuvre des LDG fait l'objet d'un bilan annuel devant le CT, il est établi sur la base des décisions individuelles en tenant compte des données du rapport social unique (RSU)

## Durée ?

**Pluriannuelles et pour une durée de 6 ans au plus.**

Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

*Article 15 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

## Date d'entrée en vigueur ?

- À compter du lendemain de la publication du décret (**soit le 2 décembre 2019**) pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH;
- A compter du 1er janvier 2021, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (**en vue de l'élaboration des décisions d'avancement de grade, de nomination par concours et de promotion interne**)

## SCHEMA SYNTHETIQUE

**Lignes Directrices de Gestion – en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et en matière de promotion et de valorisation des parcours**

*Applicables en vue des décisions individuelles prises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021*

Consultation du Comité Territorial (CT) / Comité Social Territorial (CST) sur les projets des Lignes Directrices de Gestion ainsi que sur leur révision

- **CT du CDG pour les collectivités de moins de 50 agents**
- **CT local pour les collectivités de plus de 50 agents**

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



A l'issue de cette consultation, l'Autorité Territoriale arrête les LDG relatives :

- **A la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**  
et
- **En matière de promotion et de valorisation des parcours**

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



Publication des LDG accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen

*Article 17 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



Un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi et présenté au CT/CST compétent

*Article 17 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

## **B. En matière de promotion interne**

### **Qui ?**

#### **Le Président du CDG pour :**

- Les collectivités et établissements publics affiliés,
- Les collectivités et établissements publics affiliés volontairement lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitudes.

*Article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

### **Comment ?**

- 1) Le projet est établi par le Président du CDG
- 2) Le projet est transmis pour avis au CT placé auprès du CDG
- 3) Le projet est ensuite transmis à chaque collectivité et établissement public affilié employant au moins 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements public volontairement affiliés (délai de 2 mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au Président du Centre de Gestion l'avis de leur propre Comité Technique).

En l'absence d'avis, le CT de la collectivité ou de l'établissement public concerné est réputé consulté.

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

### **► A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les LDG relatives à la promotion interne.**

Ces lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

*Article 17 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

La mise en œuvre des LDG relatives à la promotion interne fait l'objet d'un bilan devant le CT, il est établi annuellement sur la base des décisions individuelles en tenant compte des données du rapport social unique (RSU).

*Article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

### **Établissement des listes d'aptitude au 1er janvier 2021 :**

Les CAP n'examineront plus les propositions de promotion interne soumises par les employeurs.

Le Président du CDG pourra se faire assister d'un collège composé de représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président du CDG (assisté, le cas échéant du collège des représentants des élus) devra tenir compte des LDG pour l'établissement des listes d'aptitude.

## Durée ?

### Pluriannuelles et pour une durée de 6 ans au plus.

Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

*Article 15 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

## Date d'entrée en vigueur ?

A compter du 1er janvier 2021, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

- A compter du 1er janvier 2021, les demandes d'avancement de grade ainsi que les demandes de promotion interne ne font plus partie des compétences de la CAP

## SCHEMA SYNTHETIQUE

### Lignes Directrices de Gestion – Promotion interne

*Applicables en vue des décisions individuelles prises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021*

Consultation du Comité Technique (CT) /Comité Social Territorial (CST) sur les projets des Lignes Directrices de Gestion ainsi que sur leur révision

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



Après avis du CT/CST départemental, transmission aux collectivités et aux établissements publics affiliés qui ont leur propre CT/CST, ainsi qu'aux collectivités et établissements publics affiliés volontairement

Elles disposeront d'un délai de 2 mois à compter de la date de transmission pour communiquer au Président du Centre de Gestion l'avis de leur CT/CST

A défaut de transmission, dans le délai de 2 mois, les CT/CST sont réputés consultés

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



A l'issue de cette consultation, le Président du Centre de Gestion arrête les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



Publication des Lignes Directrices de Gestion accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen

*Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*



Un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion interne est établi et présenté au CT/CST compétent

*Article 17 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

## **II – Objectifs des LDG**

### **A. Contenu des LDG relative à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**

**Ces lignes directrices de gestion définissent :**

- Les enjeux et les objectifs de la politique de Ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public compte tenu :
  - Des politiques publiques mises en œuvre
  - De la situation des effectifs, des métiers et des compétences (GPEEC).

*Article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

### **B. Contenu des LDG pour la promotion et la valorisation des parcours professionnels**

Les LDG fixent sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours en déterminant :

- **Les orientations et critères généraux pour les promotions au choix dans les grades et cadre d'emplois**
- **Les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures**
- **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 grade concernés**

En prenant en compte la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents soit à travers :

- 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.
- A 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.

***Ces mesures permettent de prendre en compte les activités exercées par les agents, activités syndicales, à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.***

**Les LDG en matière de recrutement visent à favoriser :**

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

*Article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019*

Pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants, les LDG prendront en compte les mesures retenues dans le plan d'actions du 30 novembre 2018 en faveur de l'égalité femmes/hommes, qui doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2020 et visant à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

### **C. Contenu des LDG pour la promotion et la valorisation des parcours professionnels**

En cas de recours administratif ou contentieux contre une décision défavorable, les LDG sont opposables aux employeurs publics.

Conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les agents ont la faculté de choisir un représentant syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (siégeant au CT de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions) pour les assister en cas recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière :

- De promotion interne (article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;
- De mutation (article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) ;
- D'avancement de grade ou d'accès à l'échelon spécial (articles 78-1 et 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation et des LDG leur seront communiqués.