

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a, notamment, redéfini les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) en matière de mobilité, d'avancement et de promotion et, parallèlement, créé les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG doivent permettre, pour chaque autorité compétente, de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et ses orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels, en vue de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prenant effet à compter du 1er janvier 2021. Ainsi, à compter de cette date, les décisions individuelles relatives aux avancements à un échelon spécial d'un grade, aux avancements de grade et aux nominations au titre de la promotion interne **ne sont plus soumises à l'avis des CAP**.

En lieu et place, les LDG sont **destinées à organiser, sans contraindre, le pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale dans le strict respect, toutefois, des dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, dans le domaine statutaire**.

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

Enfin, dans l'exercice de recours administratif contre des décisions individuelles défavorables prises au titre de la promotion interne, des changements d'affectation, des avancements de grade ou des avancements à l'échelon spécial, les fonctionnaires pourront choisir de se faire accompagner par un représentant du personnel désigné par une des organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique/comité social territorial de la collectivité ou l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique/comité social territorial, les agents auront le choix du représentant syndical.

## 1/ Le contenu des LDG

L'article 30-II de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 33-5 et modifie l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. En outre, le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles les autorités territoriales compétentes doivent édicter leurs lignes directrices de gestion.

Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

Elles déterminent :

### 1) Pour les unes, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

Concernant ces LDG, il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines compte-tenu :

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

### 2) Pour les autres, les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours :

Elles devront fixer :

- ✓ 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 lignes directrices de gestion devront préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents :

- ✓ Diversité du parcours et des fonctions exercées
- ✓ Formations suivies
- ✓ Conditions particulières d'exercice
- ✓ Engagement professionnel
- ✓ Capacité d'adaptation
- ✓ Aptitude à l'encadrement d'équipes

Ainsi, ces modalités doivent permettre de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents au sein et hors de l'administration d'origine, dans le cadre d'une activité syndicale, activité dans une autre administration relevant d'un des trois versants de la Fonction Publique, dans le secteur privé (associatif...), dans une organisation européenne ou internationale.

De même, la prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés par les procédures de promotion devra permettre d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, en matière de recrutement, doivent être favorisés :

- ✓ 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.

## 2/ La procédure

Etablies par l'autorité territoriale, après avis du comité technique / comité social territorial (CT/CST), pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années, les LDG peuvent être révisées, une fois en cours de période, sur tout ou partie, selon la même procédure que celle initiale.

Le décret ne mentionne pas de consultation obligatoire de l'assemblée délibérante.

Chaque année, sera présenté au CT/CST compétent, un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, établi sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

**Plus particulièrement, c'est le Président du Centre de Gestion qui définit le projet de LDG relatives à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés.**

Après avis du CT/CST du Centre de Gestion, le Président du Centre de Gestion transmet ce projet aux collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents, pour consultation de leur CT/CST dans un délai de 2 mois.

Au-delà de ce délai, même sans avis rendu, les CT/CST seront réputés avoir été consultés.

A l'issue de cette procédure, les LDG relatives à la promotion interne seront arrêtées par le Président du Centre de Gestion. Pour l'établissement des listes d'aptitude, ce dernier devra tenir compte de ces lignes et, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, il pourra être assisté du collège composé des représentants des employeurs des collectivités et établissements publics affiliés.