

Les Lignes Directrices de Gestion

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour chaque maire et président d'EPCI de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG doivent être appréhendées comme des orientations en termes de gestion RH à mettre en place sur toute la durée du mandat. Dans ce cadre, les LDG s'appliquent en vue de la prise de décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) sans avoir à consulter les Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Cette fiche pratique a pour objet de présenter ce que sont les LDG et quels en sont les objectifs et enjeux.

QUE SONT LES LDG ?

Les LDG sont l'outil de gestion RH de référence des collectivités et établissements publics. Elles définissent les grandes orientations de chaque collectivité et établissement public en matière de pilotage des ressources humaines et de valorisation des parcours professionnels.

Elles permettent ainsi de fixer le cap de l'action des collectivités et établissements publics en matière de gestion des RH et d'avoir une vision plus globale de leur organisation.

Précisément, les LDG poursuivent deux objectifs :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Elles assurent une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Elles doivent définir les objectifs et les enjeux en matière de politique RH à conduire en tenant compte des politiques publiques en place et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Elles fixent, d'une part, les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et, d'autre part, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les LDG ont donc pour objet de guider l'autorité territoriale lorsqu'elle est conduite à se prononcer sur un certain nombre de décisions affectant ses agents, sans plus devoir consulter préalablement les CAP, notamment s'agissant des propositions d'avancement de grade.

En ce qui concerne la promotion interne, il revient au Président du Centre de Gestion d'arrêter des LDG dédiées à cette procédure de promotion mutualisée.

Si la fixation des critères de sélection des candidats proposés à la promotion interne est de la seule compétence du Président du CDG, il est toutefois recommandé d'établir dans vos LDG des critères

de dépôt des dossiers de promotion interne des fonctionnaires de votre collectivité auprès du CDG.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'inscription des fonctionnaires sur la liste d'aptitude de promotion interne ne donne aucun droit à nomination et que ces derniers ne pourront être nommés stagiaires que sur décision expresse de l'autorité territoriale dont il relève dans le respect des procédures (création par délibération du poste sur le nouveau grade, déclaration de vacance d'emploi, acceptation par l'agent de son nouveau poste).

QUELS SONT LES OBJECTIFS DES LDG ?

Les LDG ont un double objectif :

- **Pour les autorités territoriales** : définir le cadre à l'intérieur duquel elles prendront leurs décisions en termes de gestion RH et de promotion ainsi que de valorisation des parcours professionnels.

- **Pour les agents** : leur apporter une visibilité sur les orientations et les priorités de chaque employeur ainsi que sur les perspectives de carrière.

Concrètement, les LDG permettent de simplifier les procédures de gestion en passant d'une logique de gestion individuelle à une approche collective, harmoniser et rénover les pratiques RH par l'élaboration d'un cadre de référence et favoriser la transparence et l'équité par la communication aux agents des orientations en matière RH.

COMMENT SONT ÉLABORÉES LES LDG ?

Les LDG doivent être prises par un **arrêté** de l'autorité territoriale, sans information ni délibération de l'organe délibérant, **après avis obligatoire du comité technique**.

Afin d'élaborer ces LDG, il importe de rédiger un document général qui dresse un état des lieux (des documents RH existants comme le bilan social, des ressources et besoins RH, de l'objectif du mandat) et qui arrête les grands principes de gestion RH.

Pour ce faire, plusieurs documents et modèles sont disponibles sur le site du CDG de l'Oise.

QUELLE EST LA DURÉE D'APPLICATION DES LDG ?

Les LDG doivent être arrêtées pour une période pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans.

Elles peuvent, néanmoins, faire l'objet d'une révision en tout ou partie pendant la période d'exécution, après avis du comité technique.

LES LDG SONT-ELLES OBLIGATOIRES ?

Oui, les LDG sont obligatoires pour chaque collectivité et établissement public local. Aucune mutualisation ne peut être admise, nonobstant les LDG mutualisées relatives à la promotion interne établies par le CDG.

Les LDG sont censées être déterminées avant le 31 décembre 2020 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Si ce délai n'a pas été respecté, les décisions de promotion, comme les avancements de grade, ne pourront intervenir que postérieurement à la date d'établissement des LDG, sans effet rétroactif.

LES LDG SONT-ELLES COMMUNICABLES AUX AGENTS ?

Oui, les LDG doivent être rendues accessibles aux agents par voie numérique ou le cas échéant par tout autre moyen : communication par courrier, intranet, site internet, rencontres, réunions du personnel, mise à disposition lors des entretiens professionnels annuels, affichage ...

QUELLE EST LA PORTÉE JURIDIQUE DES LDG ?

Les LDG sont invocables par un agent public à l'appui d'un recours administratif ou contentieux devant le juge administratif dirigé contre une décision individuelle. Autrement dit, il n'est pas possible de contester directement les LDG arrêtées par l'autorité territoriale.

De plus, les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière d'avancement, de promotion ou de mutation dès lors qu'il n'y aura plus de consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

LES LDG DOIVENT-ELLES FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI ?

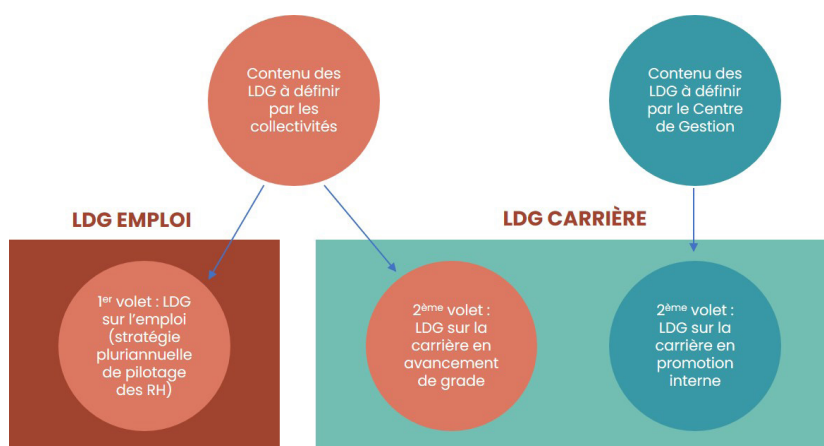
Oui, un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan est présenté au comité technique puis au comité social territorial compétent.

Le Pôle Gestion Prévisionnelle de l'Emploi Territorial (GPET) et le Pôle juridique et carrières restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions sur ce sujet.

Références Juridiques

- Loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, articles 5 et 30
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 30 et 33-5
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 9bis A
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.



Pour tous renseignements, n'hésitez pas à adresser un mail à juridique@cdg60.com ou gpet@cdg60.com