

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

CADRE JURIDIQUE

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la Fonction Publique
- [Article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 30, 33-5, 39).
- [Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (chapitre II)

PRÉSENTATION

L'une des innovations introduites par la loi de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics locaux, de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Ces dernières ont vocation à devenir le nouveau document de référence pour la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales et établissements publics.

La formalisation de ce document doit être effectuée par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique du CDG (ou du CT local pour les structures de 50 agents et plus) avant le 31 décembre 2020.



Les CAP ne sont plus compétentes en matière d'avancement de grade et de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021.

Toutes les collectivités sont concernées : l'établissement des LDG est obligatoire dès le premier agent, même à temps non complet.

DE QUOI S'AGIT IL ?

Les trois principaux objectifs sont :

1. De déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, autrement dit, 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 et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.**
2. De fixer des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours** professionnel (les avancements de grades et les promotions internes).
3. De 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 professionnelle**, notamment entre les hommes et les femmes.

Les lignes directrices de gestion constituent un document de référence pour la gestion des ressources humaines des collectivités.

Il s'agit de formaliser la manière de piloter les RH en dressant un bilan de ce qui existe dans la collectivité (tableau des effectifs, fiches de poste, procédure de recrutement, délibérations, règlement intérieur ...) en proposant des axes d'évolution en tenant compte de la stratégie du mandat et en anticipant les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Après avoir dressé cet état des lieux, la collectivité devra se projeter sur plusieurs années et anticiper les évolutions prévisibles tels que les transferts de compétences, les fermetures ou les créations de services, les départs à la retraite, les remplacements etc.).

La mise en œuvre des LDG implique le respect de procédure en matière de ressources humaines, à minima :

- ✓ La rédaction de fiche de poste pour chaque agent de la collectivité,
- ✓ La réalisation des entretiens annuels professionnels,
- ✓ L'élaboration et la mise à jour d'un tableau des effectifs,
- ✓ La réalisation des déclarations de vacances d'emploi (DVE).
- ✓ **La réalisation du bilan social (du Rapport Social Unique dès 2021). CE DOCUMENT OBLIGATOIRE DEVIENT L'ELEMENT ESSENTIEL** en matière de gestion des RH.

Toutes les collectivités ne peuvent aborder l'élaboration de leurs lignes directrices de gestion de la même manière. Tout dépend du contexte local (taille de la commune, compétences exercées en propre, transférées, mises en commun ou déléguées, projets de service, évolution des effectifs...) et la proposition est adaptée à chaque territoire.

QUELLE PROCÉDURE D'ADOPTION ?

Elles sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité technique et formalisées dans un document après une éventuelle information de l'assemblée délibérante et/ou d'une commission du personnel. Ces LDG peuvent faire l'objet d'une délibération mais le texte ne prévoit que l'intervention de l'autorité territoriale. Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou tout autre moyen. La mise en œuvre de ces LDG fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, présenté au Comité Technique.

[SCHÉMA LDG COLLECTIVITES DE MOINS DE 50 AGENTS](#)

[SCHÉMA LDG COLLECTIVITES DE 50 AGENTS ET PLUS](#)

QUELLE EST LA DATE BUTOIR DE MISE EN ŒUVRE ?

Les LDG établies s'appliqueront en vue des décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2021. Elles sont déterminées pour une durée de 6 ans maximum et peuvent faire l'objet de révision à tout moment **APRES AVIS** du comité technique.

Au-delà de l'obligation légale, certaines décisions devront être prises en application des lignes directrices de gestion à partir du 1^{er} janvier 2021 (avancement et promotion notamment). L'absence de LDG arrêtées au préalable constituerait une irrégularité de nature à faire annuler l'acte en cas de recours. En revanche le simple fait de ne pas avoir établi de LDG à la date du 1^{er} janvier ne serait pas un motif de recours. Un délai de quelques mois pourrait raisonnablement être pris pour s'assurer un temps de réflexion et de concertation avec les différents acteurs (élus, représentants du personnel, encadrants, agents...), sous réserve qu'aucune décision relevant de ces lignes directrices de gestion ne soit prise durant cette période (tableau d'avancement de grade par exemple).

COMMENT LES RÉDIGER ?

Une trame type permettant l'élaboration et la rédaction des LDG vous est proposée :

[TRAME TYPE COLLECTIVITES DE PLUS DE 10 AGENTS](#)

L'objectif de ce document est d'apporter aux collectivités et établissements les pistes et outils pour rédiger leurs lignes directrices de gestion. Il s'agit d'un support adaptable qui vous est proposé et non d'un modèle obligatoire.

Pour les petites collectivités (10 agents maximum), une trame simplifiée est proposée :

[TRAME TYPE COLLECTIVITES DE 10 AGENTS MAXIMUM](#)

Les lignes directrices de gestion Stratégie RH et les lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours peuvent être **établies de manière distincte ou commune**, et donc décalées dans le temps.

La trame présentée ci-dessous est valable **UNIQUEMENT POUR LA VALORISATION DES PARCOURS**, afin de vous mettre en conformité avec la loi, si vous devez procéder à des avancements de grade à partir de 2021. Vous devrez ensuite établir des LDG générales à l'aide de la trame principale.

[TRAME AVANCEMENT DE GRADE](#)



SI VOUS N'ÊTES PAS CONCERNÉ PAR DES AVANCEMENT DE GRADE DEBUT 2021, LE DOCUMENT CI-DESSUS N'EST PAS A REMPLIR !

A. LDG : STRATÉGIE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique RH de la commune ou de l'établissement au regard des politiques publiques menées et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Il revient au Maire ou au Président de l'établissement de faire un état des lieux, c'est-à-dire :

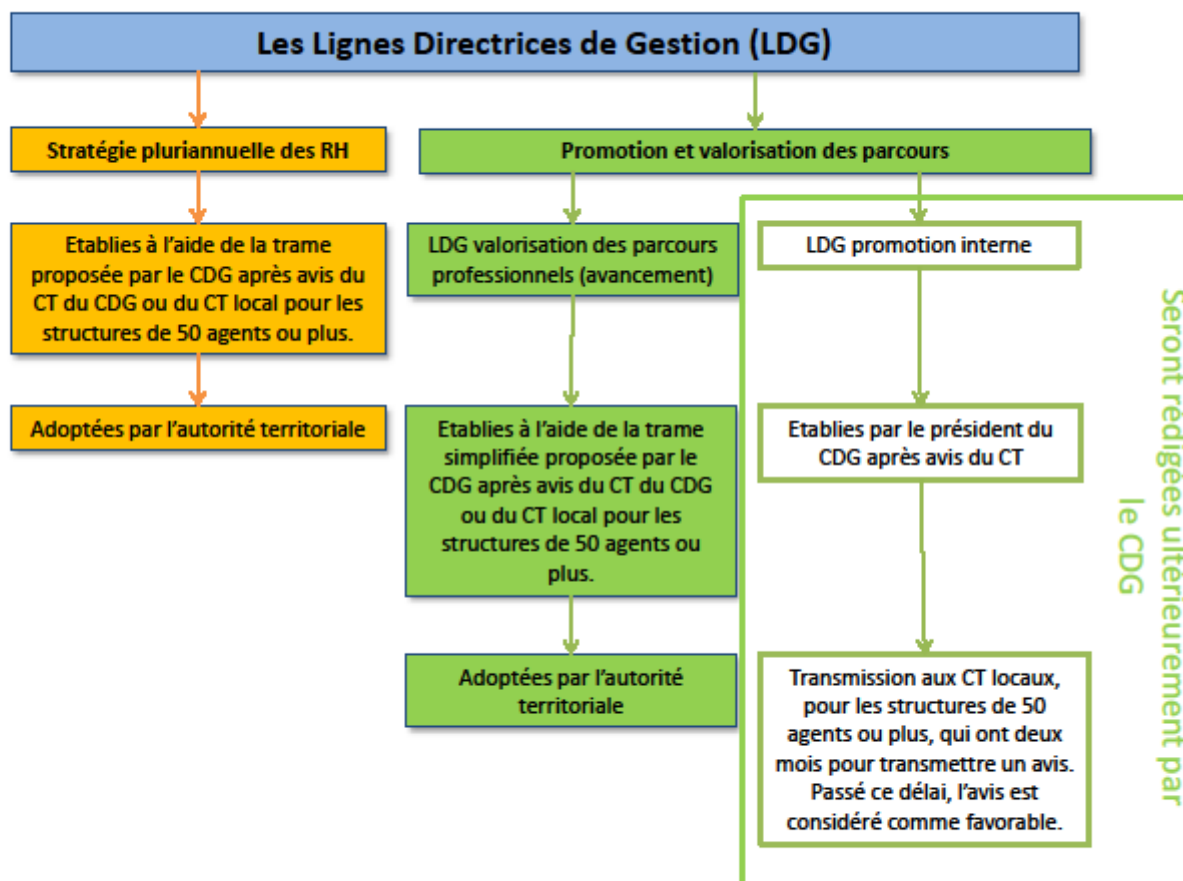
- Recenser les actions et services à accomplir au profit des administrés (fonctionnement du groupe scolaire, de l'accueil de loisirs, de la bibliothèque, entretien des espaces verts, construction d'un gymnase...)
- Faire l'inventaire du personnel et des décisions déjà prises en sa faveur (effectifs, conditions de travail, formation, rémunération, cycles de travail...)
- Décliner une stratégie RH pour mettre en adéquation les moyens humains de la collectivité avec les services publics à gérer ou à créer (anticipation des départs à la retraite, création et suppression d'emplois, évolution du régime indemnitaire, gestion des inaptitudes physiques...).

B. LDG : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Il s'agit de déterminer les critères d'évolution professionnelle des agents au sein de la collectivité dans le cadre des avancements de grade.

Le Maire ou le Président d'établissement doit arrêter des critères généraux suivant lesquels il décidera de l'évolution des agents (le cas échéant après examen, concours ou ancienneté et inscription sur liste d'aptitude) et/ou de leur accès à des responsabilités supérieures au sein de la collectivité.

Pour l'élaboration de ces critères, l'autorité territoriale doit tenir compte de la valeur professionnelle des agents et des acquis de leur expérience. Il s'agit donc pour le Maire ou le Président d'établissement de préciser les éléments qui lui permettront de départager les agents éligibles grâce à des critères objectifs : diversité du parcours et des fonctions, équilibre F/H, expérience, obtention d'un concours ou d'un examen, manière de servir, efforts de formation, conditions particulières d'exercice des fonctions, engagement professionnel, capacité d'adaptation et, le cas échéant, aptitude à l'encadrement d'équipes...



LA PROMOTION INTERNE (PI)

Le Président du Centre de Gestion élabore un projet de LDG PROMOTION INTERNE avant de le soumettre, pour avis au Comité Technique du Centre de Gestion.

Les LDG PI sont ensuite transmises aux structures de 50 agents et plus pour consultation de leur propre CT. Les CT locaux disposent d'un délai de 2 mois pour transmettre leur avis au CDG, passé ce délai l'avis est considéré comme favorable. Enfin, le président du CDG arrête les Lignes directrices de gestion promotion interne. C'est à partir de ce document que seront désormais dressées les listes d'aptitude.

SCHEMA DE LA PROMOTION INTERNE

L'établissement des listes d'aptitude relève des missions obligatoires du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Le président du CDG est seul compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne.



Pour rappel : L'inscription sur une liste d'aptitude est une formalité préalable obligatoire à la nomination d'un agent au titre de la promotion interne.

Le nombre de postes ouverts à la PI pour chaque grade est déterminé par le CDG pour l'ensemble des collectivités affiliées. Le système des quotas continue de s'appliquer parallèlement aux lignes directrices de gestion.

Les informations concernant les LDG promotion interne seront communiquées ultérieurement.