



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion doivent être construites, débattues et connues d'ici fin 2020 pour être applicables au 1er janvier 2021. Toutes les collectivités doivent adopter des lignes directrices de gestion, quelques soient la strate démographique et le nombre d'agents.

Juridiquement, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial ⁽¹⁾

Les lignes directrices de gestion : définition

Les lignes directrices de gestion fixent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours. Le document arrêté par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial ⁽¹⁾ comporte donc ces deux volets.

En ce qui concerne les promotions internes, elles déterminent les critères pour les promotions à compter du 1er janvier 2021, l'avis préalable de la Commission administrative paritaire n'est plus requis en matière de promotion interne à compter de cette date.

Collectivités affiliées au Centre de gestion : pour la partie relative à la promotion, c'est le président du Centre de gestion qui adopte ces lignes après consultation des collectivités. Les collectivités affiliées doivent, en revanche, adopter directement les lignes directrices de gestion **relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH.**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Cette stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines « définit 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 ».

Cette partie formalise la politique RH de la collectivité. Elle s'appuie sur les politiques publiques mises en œuvre et tient compte des effectifs, des métiers et des compétences. A cet égard, les données quantitatives figurant dans le rapport d'activité, le rapport social unique et le rapport d'orientations budgétaires peuvent être utiles pour introduire les axes envisagés.

Il convient donc de :

- 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...)

⁽¹⁾ Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique et avant la création des comités sociaux territoriaux, les comités techniques des collectivités et établissements restent compétents.

- 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 RU 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...)

Ainsi, les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 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.

En ce qui concerne la promotion, il s'agit notamment de

1°) préciser les modalités de « prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment 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.

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 ;

2°) 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.

Les lignes directrices visent, en outre, à 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 entre les femmes et les hommes ».

Les collectivités affiliées au Centre de gestion :

Compétence directe du CDG pour les critères de promotion interne pour les collectivités affiliées.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, une procédure particulière est prévue pour les collectivités affiliées au centre de gestion.

Le projet de lignes directrices de gestion est défini par le président du centre de gestion :

Le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne est établi par le président du centre de gestion après avis de son propre comité social territorial ⁽¹⁾.

La transmission du projet de lignes directrices de gestion aux collectivités affiliées :

Ce projet est ensuite transmis :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés **employant au moins 50 agents,**

- ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, qui disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission dudit projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de leur comité social territorial ⁽¹⁾.

En l'absence de transmission de son avis au président du centre de gestion dans le délai de deux mois, le comité social territorial ⁽¹⁾ de la collectivité affiliée est réputé consulté et avoir émis un avis favorable.

Le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion :

A l'issue de la consultation des comités sociaux territoriaux ⁽¹⁾ des collectivités affiliées, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à **la promotion interne**.

L'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne :

Pour l'établissement des listes d'aptitudes par la voie de la promotion interne, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Comment réaliser les lignes directrices de gestion ?

- diagnostic : recensement des documents existants sur la politique RH, des règles appliquées, mises à jour des indicateurs en matière de gestion des effectifs et sur les métiers,
- sur cette base, proposition à la direction générale/à l'autorité territoriale d'une méthode (d'association des organisations syndicales et de l'encadrement) et d'orientations,
- discussion sur la base de la méthode validée et d'un projet de document,
- en parallèle, élaboration d'un plan de communication interne,
- stabilisation du projet de document,
- avis du CT/CST (pour toutes les collectivités : avis sur le document général et pour les collectivités affiliées au Centre de gestion, sur la promotion : consultation du CST/CT sur la proposition du Président du CDG sur les critères de promotion interne),
- adoption des lignes directrices de gestion par l'autorité territoriale,
- communication interne,
- bilan annuel.

A prévoir à minima :

Les textes imposent une association des organisations syndicales au travers de la consultation du Comité social territorial/Comité technique.

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

CADRE APPLICABLE – CE QUE DISENT LES TEXTES :

Le cadre applicable général a été fixé par la Loi de transformation de la fonction publique puis décliné par décret d'application.

Article 33-5 de la loi n°84-53 modifiée par la loi de transformation de la fonction publique :

« Dans chaque collectivité et établissement public, **des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale**, après avis du comité social territorial ⁽¹⁾. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente 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**.

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives **à la promotion interne, le président du centre de gestion** définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial ⁽¹⁾, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux ⁽¹⁾ sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent alinéa. »

Décret 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 pour la Fonction publique territoriale.

Article 13

Le présent chapitre précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Section 1 : Elaboration des lignes directrices de gestion

Article 14

I. - Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

II. - Par dérogation au I, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion, dans les conditions définies à l'article 16.

Article 15

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Article 16

Le comité social territorial ⁽¹⁾ est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial ⁽¹⁾ est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial ⁽¹⁾.

En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.

A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Article 17

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

Section 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Article 18

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit 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.

Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Article 19

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment 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.

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 ;

2° 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.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à 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 entre les femmes et les hommes.

Article 20

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion 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. Il est présenté au comité social territorial compétent ⁽¹⁾. »