

1. Objectif

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 30) a modifié l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en créant les lignes directrices de gestion. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, **l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'avis de la CAP n'est plus requis en matière d'avancement. Mais les décisions individuelles relatives à la gestion des ressources humaines pourront être prises uniquement après l'adoption des lignes directrices de gestion.

L'objet des lignes directrices de gestion est de fixer **une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** (critères en matière d'emploi et de compétence) et **les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels** (critères en matière d'avancement, promotion ...).

Il s'agit d'un **document de référence obligatoire pour la gestion des ressources humaines qui devra être adopté par toutes les collectivités ou établissements publics.** Les lignes directrices de gestion devront être adaptées en fonction de la taille de la collectivité.

Les lignes directrices de gestion seront désormais le document de référence pour justifier une décision envers un agent.

2. Procédure

Les lignes directrices de gestion sont soumises à l'avis du comité social territorial.

Le groupe de travail du comité social territorial du CDG pour les collectivités de moins de 50 agents s'est réuni le 27 octobre sur le thème des lignes directrices de gestion. Le comité social territorial du **01/12/2020** a validé les lignes directrices de gestion qui sont présentées aux paragraphes 4 et 5 du présent document. Suite à la parution du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie, une modification est apportée à ce document et présentée **au CST du 26 novembre 2024** qui a donné un avis favorable.

Les lignes directrices de gestion seront ensuite arrêtées par l'autorité territoriale. Chaque collectivité établira ses lignes directrices de gestion en fonction de critères validés par le comité social territorial. Autrement, la collectivité devra saisir pour avis préalable le comité social territorial avant d'arrêter ses lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion adoptées par la collectivité devront être diffusées par tout moyen aux agents (par voie numérique, affichage, information dans le bulletin de paye, réunion d'information du personnel, ...).

3. Durée

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle **qui ne peut excéder 6 ans**. Il est possible de procéder à leur révision en tout ou partie pendant cette période selon la même procédure (avis du comité social territorial, arrêté de l'autorité territoriale, diffusion aux agents).

4. Les lignes directrices de gestion : définir une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion doivent permettre de :

- Formaliser les différentes politiques RH que la collectivité souhaite mettre en œuvre (projet),
- Définir les objectifs fixés et les actions à conduire en fonction de son projet.

« Les lignes directrices de gestion doivent faire apparaître l'ensemble des éléments concernant les évolutions à venir de la collectivité ayant un impact en termes d'organisation et donc de ressources humaines ».

Avant de définir la ou les politiques RH à mettre en œuvre, la collectivité effectue un état des lieux des effectifs en s'appuyant sur le bilan social (effectifs fonctionnaires/contractuels, répartition hommes/femmes, par catégorie, par service selon la taille de la collectivité) et prend en compte les perspectives d'évolution des effectifs (départs à la retraite, besoins futurs, transfert de compétence, ...).

Au vu de l'existant en matière de ressources humaines, il convient de décliner les politiques RH de la collectivité en matière de conditions de travail, de recrutement, de mobilité, de formation.

Les propositions validées par le comité social territorial sont les suivantes.

Objectifs/Projet RH LDG	Date d'échéance	Actions à mener	Acteurs
Mettre en place le RIFSEEP			
Transmettre le déroulement de carrière, les droits et obligations des agents			
Mettre en place un plan de formation			
Travailler sur la mise en place d'astreinte			

Travailler sur le temps de travail (1607 heures)			
Promouvoir le dialogue social par des réunions d'informations agents / employeurs			
Mettre en place une protection sociale complémentaire et/ou une politique d'action sociale en faveur des fonctionnaires et des contractuels			
Monétiser le CET (compte épargne temps)			
Travailler sur le document unique (mise en œuvre et/ou mise à jour)			
Mettre en place un règlement intérieur			
Organiser les entretiens professionnels			
Réduire la précarité			
Mettre en place le télétravail			
Mettre en place des actions en faveur des agents en situation de handicap			

Chaque collectivité devra s'approprier une ou plusieurs propositions pour en faire son ou ses projets RH.

5. Les lignes directrices de gestion : orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

5.1. Avancement de grade :

Pour accorder un avancement de grade (dans le cadre de la procédure annuelle d'avancement), l'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent :

- Après l'obtention des conditions individuelles d'avancement (selon le statut de la fonction publique territoriale),

- Après la détermination des taux d'avancement promus-promouvables (tenir compte de la délibération existante).

L'avancement de grade est la règle (*il est par contre indispensable de préciser des critères pour pouvoir justifier d'un éventuel refus d'avancement de grade*).

Les critères relatifs aux avancements de grades peuvent être définis par catégorie, par service...

Critères validés par le CST afin de démontrer l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes :

Critères Catégorie A	Critères Catégorie B	Critères Catégorie C
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ancienneté dans le grade ▪ Refus de formation de l'agent ▪ Obtention d'un examen professionnel / concours ▪ Adéquation grade/fonction/organigramme ▪ Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique, ...) ▪ Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) ▪ Polyvalence ▪ Réalisation d'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ▪ Fonction d'encadrement ▪ Technicité particulière du poste ▪ Fonction d'expertise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ancienneté dans le grade ▪ Refus de formation de l'agent ▪ Obtention d'un examen professionnel/concours ▪ Adéquation grade /fonction/organigramme ▪ Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique, ...) ▪ Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) ▪ Polyvalence ▪ Réalisation d'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ▪ Fonction d'encadrement ▪ Technicité particulière du poste 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ancienneté dans le grade ▪ Refus de formation de l'agent ▪ Obtention d'un examen professionnel/concours ▪ Adéquation grade /fonction/organigramme ▪ Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique, ...) ▪ Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) ▪ Polyvalence ▪ Réalisation d'une VAE (validation des acquis de l'expérience)

Chaque collectivité devra choisir parmi les critères validés par le comité social territorial.



Attention : la définition de ces critères ne peut avoir pour effet de recréer une condition déjà prévue par le statut.

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

5.2. Promotion interne :


L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent lorsque les conditions individuelles sont remplies (selon le statut et après vérification des obligations de formation) pour décider du dépôt d'un dossier PI auprès du CDG.

Le dossier de PI est proposé (*il est par contre indispensable de préciser des critères pour pouvoir justifier d'un éventuel refus de promotion interne*).

Critères validés par le CST afin de démontrer l'engagement professionnel, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes :

Critères Catégorie A	Critères Catégorie B	Critères Catégorie C
<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté • Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) • Adéquation grade/fonction/organigramme • Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) • Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique ...) • Effort de formation • Tentatives de concours 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté • Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) • Adéquation grade/fonction/organigramme • Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) • Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique ...) • Effort de formation • Tentatives de concours 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté • Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) • Adéquation grade/fonction/organigramme • Valeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel) • Compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique ...) • Effort de formation • Tentatives de concours

Chaque collectivité devra choisir parmi les critères validés par le comité social territorial.



Attention : la définition de ces critères ne peut avoir pour effet de recréer une condition déjà prévue par le statut.

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

5.3. Nomination par concours :

L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent après l'obtention d'un concours et inscription sur liste d'aptitude.

Critères validés par le CST :

Critères Catégorie A	Critères Catégorie B	Critères Catégorie C
<ul style="list-style-type: none">Adéquation grade/fonction/organigrammeValeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel)Besoins de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">Adéquation grade/fonction/organigrammeValeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel)Besoins de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">Adéquation grade/fonction/organigrammeValeur professionnelle/Investissement-motivation (en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel)Besoins de la collectivité

Chaque collectivité devra choisir parmi les critères validés par le comité social territorial.

5.4. Avantage spécifique d'ancienneté pour les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie relevant des cadres d'emplois des attachés, rédacteurs, adjoints administratifs principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classe et des secrétaires de mairie (en voie d'extinction)

Le ou la secrétaire général de mairie peut disposer d'un avantage spécifique d'ancienneté de 1 à 3 mois. Cette bonification est attribuée en fonction de la manière de servir de l'agent par période d'au moins trois années de services. Il appartient donc à la collectivité de définir les critères qu'elle entend appliquer pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Critères Catégorie A	Critères Catégorie B	Critères Catégorie C
<ul style="list-style-type: none">Valeur professionnelle,Implication et investissement dans l'exercice des fonctions,Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,Appui technique et aide à la décision du maire,Qualités relationnelles,Autonomie et prise d'initiative,Capacité d'encadrement et expertise.	<ul style="list-style-type: none">Valeur professionnelle,Implication et investissement dans l'exercice des fonctions,Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,Appui technique et aide à la décision du maire,Qualités relationnelles,Autonomie et prise d'initiative,Capacité d'encadrement et expertise.	<ul style="list-style-type: none">Valeur professionnelle,Implication et investissement dans l'exercice des fonctions,Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,Appui technique et aide à la décision du maire,Qualités relationnelles,Autonomie et prise d'initiative,Capacité d'encadrement et expertise.

Le choix sur la durée de la bonification octroyée (de 1 à 3 mois) relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

6. Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelles femmes/hommes.

Il appartient à chaque collectivité d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respectives de chacun dans les cadres d'emplois et les grades concernés.

Chaque collectivité s'engage à vérifier qu'il n'existe pas de décalage entre les personnes nommées et la part respective des hommes et des femmes dans le ou les cadres d'emplois concerné. L'existence d'un décalage constaté entraînera une réévaluation des critères mis en œuvre après avis du comité social territorial.

7. Bilan des lignes directrices de gestion

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 en tenant compte des données issues du rapport social unique (RSU).

Ce bilan doit être présenté au comité social territorial.

8. Conséquences juridiques

« Les lignes directrices de gestion (LDG) s'inscrivent dans une nouvelle architecture des instances de dialogue social caractérisée par la suppression à compter du 1^{er} janvier 2021 de la compétences des commissions administratives paritaires pour l'avancement de grade et la promotion interne des agents au profit de règles définies par ces LDG.

Par conséquent, la sécurisation des avancements et promotions pour l'année 2021 impose l'adoption des LDG en temps utile. En l'absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions » (*note DGCL novembre 2020*).

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 au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79 (mutation interne, échelon spécial, avancement de grade et promotion interne).

À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.