

Lignes Directrices de Gestion

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 30 et 33-5),
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

PRÉAMBULE

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 crée une nouvelle obligation pour l'autorité territoriale, à savoir l'adoption de lignes directrices de gestion, après avis du Comité Technique (dénommé Comité Social Territorial après le renouvellement général des instances en 2022).

Ces 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**. Elles fixent également les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

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 oeuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elles déterminent ainsi la stratégie en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il s'agit par exemple des orientations générales en termes de recrutement et de mobilité, d'adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers ou encore de diversité des profils et des parcours professionnels et de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les collectivités doivent se saisir de cette démarche qui constitue in fine une obligation au même titre que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

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 (avancement de grade et promotion interne)
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices visent en particulier :

- 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, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

- 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.

Ces 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.

ÉLABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les 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 peuvent être établies de manière commune ou distincte.

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.

Par dérogation, 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.

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.

Le comité technique / comité social territorial 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 technique / comité social territorial** est transmis à chaque collectivité et établissement affilié obligatoirement ou volontairement de plus de 50 agents, 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 technique / comité social territorial.

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. Il peut se faire assister par le collège des représentants des employeurs du comité technique / Comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion doivent être rendues **accessibles aux agents** par voie numérique (ex : site internet de la collectivité ou du CDG) et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Trame d'aide à l'élaboration des Lignes directrices de Gestion pour les collectivités ou établissements publics de moins de 50 agents

Trame d'aide à l'élaboration des Lignes directrices de Gestion pour les collectivités ou établissements publics de 50 agents et plus

Modèle d'arrêté portant sur les lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et la promotion et valorisation des parcours professionnels

Source CDG 45, mise à jour le 8/9/2021