

Les lignes directrices de gestion

[Code Général de la Fonction Publique](#)
[Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#)

Présentation

Les lignes directrices de gestion constituent un nouveau dispositif juridique créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce nouvel outil est conçu pour informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas ([Avis CE 21 mars 2019 n° 397088](#)).

Elles ont ainsi vocation à assurer une égalité de traitement des agents ainsi qu'une transparence dans la gestion et le déroulement de carrière ([étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique](#)).

Elles ont été mises en place afin de contrebalancer la suppression de la consultation préalable systématique des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions individuelles.

Contenu

Les lignes directrices de gestion déterminent d'une part **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 d'autre part, 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** (**article L413-1 du Code Général de la Fonction Publique**).

Les lignes directrices de gestion recouvrent donc :

- ↳ la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- ↳ les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Ces deux types de ligne de gestion peuvent être établies de façon commune ou distincte.

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Contenu

Ces lignes directrices de gestion sont élaborées à partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique établi annuellement par chaque collectivité et établissement public (**article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique**).

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 ;
- ↳ de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Le décret, en n'apportant pas plus de précisions, laisse une large faculté d'adaptation aux collectivités pour en déterminer librement le contenu.

Elaboration

Autorité compétente

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.

Il n'est pas prévu que les lignes directrices de gestion fassent l'objet d'une délibération. Cependant, elles pourront toujours être communiquées pour information à l'assemblée délibérante.

Périodicité

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.

Consultation du comité social territorial (CST)

Dans la mesure où les CST ne seront mis en place qu'à l'issue du prochain renouvellement général des instances en 2022, la loi a prévu un dispositif transitoire : d'ici 2022, avant leur adoption, les lignes directrices de gestion seront soumises pour avis au comité technique compétent.

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

Communication aux agents

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

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité compétente conserve toutefois une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général (**art L413-1 du Code Général de la Fonction Publique**).

Il s'agit donc de déterminer le cadre dans lequel s'inscriront les décisions de l'autorité territoriale en matière de promotion et d'avancement de grade.

Ces lignes directrices de gestion recouvrent deux aspects :

- ↳ Les lignes directrices élaborées **par chaque collectivité** en matière de promotion et de valorisation des parcours
- ↳ Les lignes directrices en matière de promotion interne qui **relèvent de la compétence du Président du centre de gestion**

Contenu commun

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours fixent :

- ↳ 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.

Elles 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 L2**

du Code Général de la Fonction Publique, 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.
- ↳ A 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 lignes directrices élaborées par chaque collectivité en matière de promotion et de valorisation des parcours

Il s'agit des lignes directrices qui devront être élaborées et prises en compte par chaque collectivité en matière d'avancement de grade.

Bien que les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne relèvent de la compétence du Président du centre gestion, les collectivités peuvent toutefois prévoir des critères de dépôt des dossiers de promotion interne auprès du centre de gestion.

Elaboration

La procédure d'élaboration est la même que celle précédemment mentionnée concernant les lignes directrices de gestion relatives à stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (voir p.1).

Le cas particulier des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne

Il s'agit des critères sur la base desquels le Président du Centre de Gestion établira les listes d'aptitude de promotion interne.

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient que les projets de listes d'aptitude de promotion interne ne sont plus soumis à l'avis des CAP à compter de l'entrée en vigueur des lignes de gestion, c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2021.

Elaboration

↳ Autorité compétente

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 président du Centre de Gestion.

Ce dernier peut se faire assister d'un collège d'élus constitué de représentants des collectivités affiliées.

↳ Périodicité

Ces lignes directrices de gestion sont également 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.

↳ Consultation du comité social territorial (CST)

Dans la mesure où les CST ne seront mis en place qu'à l'issue du prochain renouvellement général des instances en 2022, la loi a prévu un dispositif transitoire : d'ici 2022, avant leur adoption, les lignes directrices de gestion seront soumises pour avis au comité technique compétent.

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 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.

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.

↳ **Communication aux agents**

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

Bilan

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.

Complément d'information

Afin de vous informer mais aussi de vous accompagner dans leur mise en place au sein de votre collectivité, divers documents et outils relatifs aux lignes directrices de gestion sont proposés :

- ↳ **[Guide de la FNCDG "La mise en œuvre des lignes directrices de gestion - Guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales"](#)**
- ↳ **[Guide de la FNCDG "Annexes : fiches méthodologiques/fiches actions/outils"](#)**
- ↳ **[Note explicative sur la demande d'avis au CT pour la mise en place des Lignes Directrices de Gestion \(LDG\) relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels](#)**
- ↳ **[Imprimé de saisine pour la mise en place des LDG](#)**
- ↳ **[Modèle de trame portant adoption des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels](#)**