



# Lignes Directrices de Gestion

## Que sont les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ?

### Deux types de LDG

Celles établies par **chaque collectivité et établissement public**.  
Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines 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 pour chaque  
collectivité et  
établissement public



Les Lignes Directrices de  
Gestion Promotion  
Interne

Celles établies par le Président(e) du Centre de Gestion et s'imposent aux collectivités qui lui sont affiliées.

Les **collectivités** devront toutefois définir les critères retenus par l'autorité territoriale pour proposer un agent à la Promotion Interne.

*Peuvent être invoquées par un agent, en cas de recours devant le tribunal administratif, d'une décision individuelle défavorable en matière d'avancement, de promotion ou encore de mutation.*

**Perte de compétence des CAP au 01.01.2021 en matière d'avancement de grade et de Promotion Interne**

#### Textes de référence :

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires  
Loi n° 84-54 du 26 janvier 1984 (articles 30 et 33-5), telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 10 et 30)

*Zoom sur les objectifs des LDG « collectivité » :*



*Textes de référence :*

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires  
Loi n° 84-54 du 26 janvier 1984 (articles 30 et 33-5), telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 10 et 30)

### *Comment ?*

Elles nécessitent la réalisation d'un travail de réflexion et de synthèse afin d'en faire un outil d'aide à la décision de l'autorité territoriale.

Le CDG 41 vous propose un outil d'aide à l'élaboration de vos LDG :

« *LES LDG, Pas à Pas - Guide d'accompagnement à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion* ».

### *Pour qui ?*

L'ensemble des agents de la collectivité / établissement.

### *Qui valide ?*

L'adoption de lignes directrices de gestion, après avis du comité technique (Comité Social Territorial (CST) après le renouvellement général des instances en 2022).

### *Pour quand ?*

**S'appliqueront à compter du 01.01.2021.**

Elles sont prises pour une durée de 6 ans maximum et peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du CT/CST.

Considérant les délais raccourcis par la crise sanitaire que nous connaissons et le confinement du 1er semestre 2020, le CDG 41 vous **propose un outil d'aide à l'élaboration de vos LDG.**



# Comment s'y prendre ?

## 1. COMPOSER UN GROUPE DE TRAVAIL :

- Un chef de projet (DRH/RRH/DGS/Secrétaire de mairie)
- Les acteurs du pilotage politique (au moins 1 élu)
- Et éventuellement : une instance de travail et les organisations syndicales (plus de 50 agents)

## 2. PRENDRE EN COMPTE LES ETAPES SUIVANTES DANS LE CALENDRIER :

- Recueil des données
- Formalisation des propositions de LDG
- Dialogue Social
- Saisine du CT
- Information/présentation à l'assemblée délibérante
- Signature du document final par l'autorité territoriale
- Communication aux agents



## Comment s'y prendre ?

### 3. DEFINIR UNE DUREE DE VALIDITE :

- De 1 à 6 ans
- Peuvent être révisées à tout moment (avis du CT/CST)

### 4. RECUEILLIR TOUTES LES DONNEES DISPONIBLES :

Effectuer **un recensement de tous les documents et informations** dont dispose la collectivité ou l'établissement en matière de gestion des RH.

Le guide élaboré par le CDG 41 intègre une checklist de ces documents ou informations :

[Accéder à la liste](#)



# Comment s'y prendre ?

## 5. SUIVRE LE DOCUMENT ELABORE PAR LE CDG 41 : « *LES LDG, Pas à Pas - Guide d'accompagnement à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion* ».

Il est divisé en sept parties :

### I. LA DEMARCHE

Cette partie vous indique les modalités d'organisation de départ, ainsi que les informations à avoir et les actions à engager.

Une fois que vous aurez terminé cette partie, vous disposerez d'un plan d'actions à mettre en œuvre avant de passer à la rédaction de vos lignes directrices de gestion.

### II. LA REDACTION DU PROJET

Tout ce chapitre est un modèle / une trame de présentation du document que représentent les LDG pour votre établissement ou collectivité.

*Les indications en vert sont là pour vous aiguiller*

*Les indications en bleu vous donnent des exemples*

### III. SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

Avis du comité technique pour mise en application, pour chaque révision et pour le bilan annuel.

# Comment s'y prendre ?

## IV. L'arrêté valant LDG

L'article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise que les LDG sont établies par l'autorité territoriale. La prise d'un arrêté par l'autorité territoriale est recommandée. Le document LDG y sera joint. Cet arrêté et son annexe devront être transmis au contrôle de légalité.

## V. La communication aux agents

Le décret n° 2019-1265 impose de rendre les LDG accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

## VI. Le bilan annuel

L'article 20 du le décret n° 2019-1265 impose à la collectivité d'établir tous les ans un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sur la base des décisions individuelles. Ce bilan doit être présenté en Comité Technique / Comité Social Territorial (dès 2022).

## VII. La révision des LDG

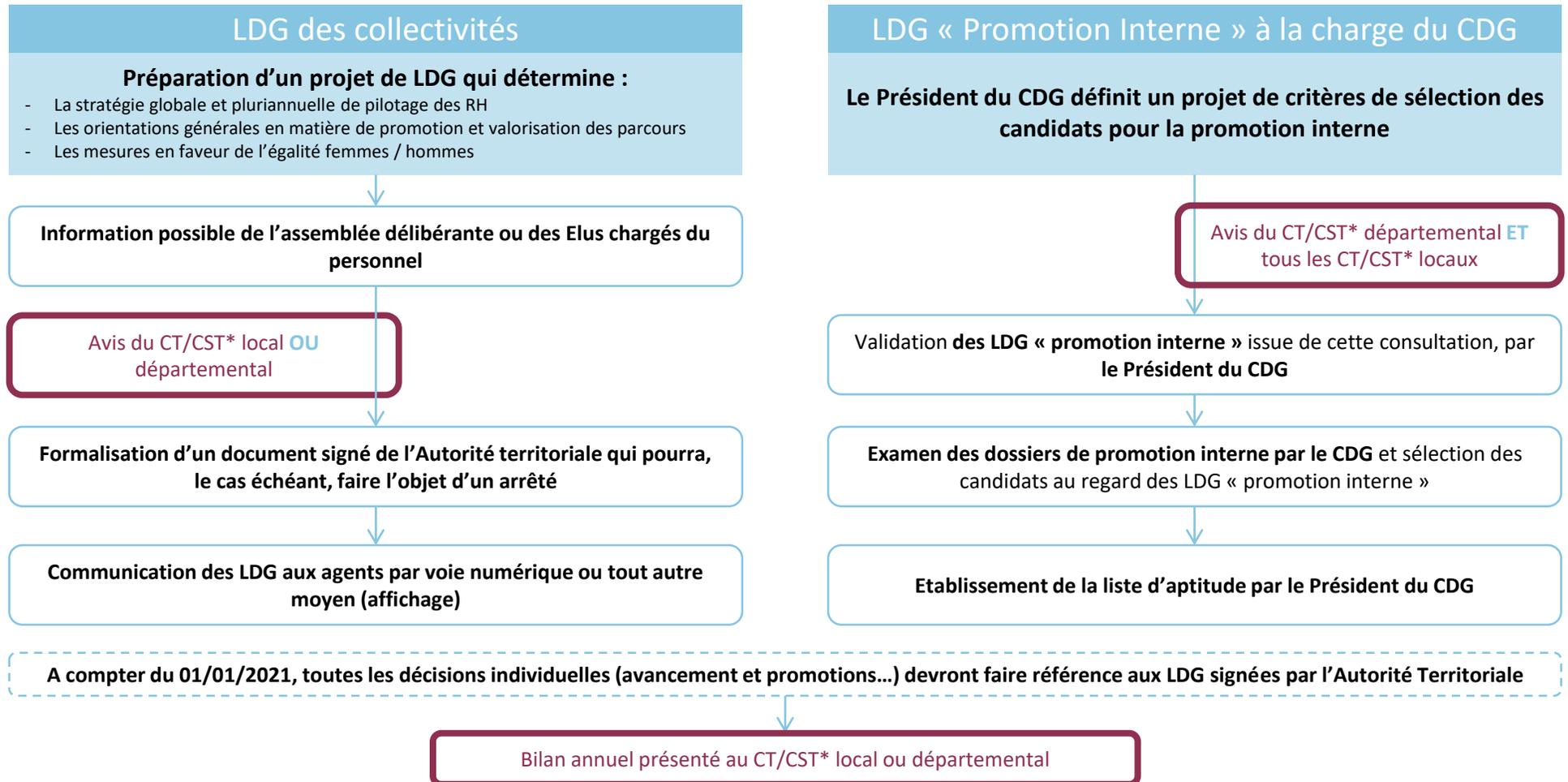
Les LDG peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du CT/CST  
Il conviendra alors de se conformer à la même procédure que celle déroulée ci avant.

## GÉNÉRALITÉS

## DÉMARCHE

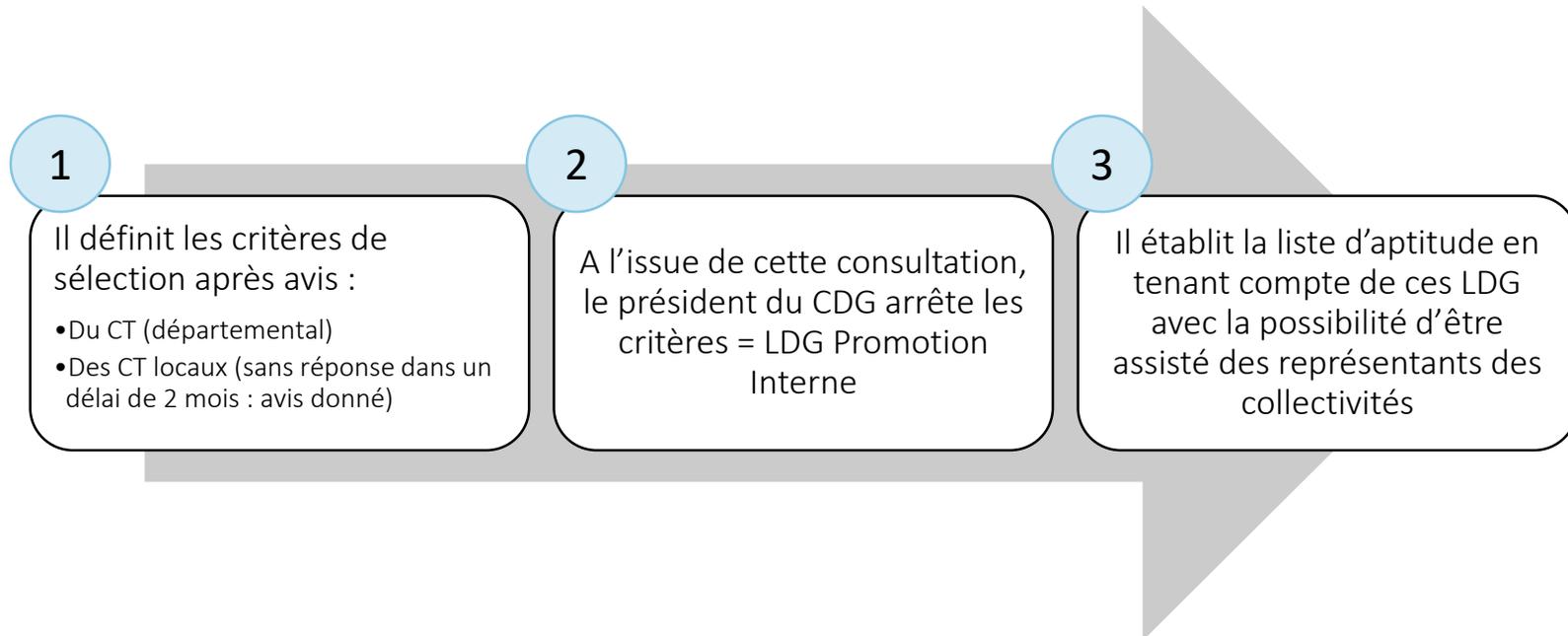
## PROMOTION INTERNE

### Schéma de la procédure d'adoption des LDG



## Zoom sur la nouvelle procédure Promotions Internes 2021

Les CAP ne sont plus compétentes au 01/01/2021 pour les Promotions Internes, **mais les listes d'aptitude départementales restent établies par le Président du CDG**, selon la procédure suivante :



# A vous de jouer....

Merci de votre attention.

Prochain Comité technique : 17.12.2020

Date limite de réception : 19.11.2020

Date d'application des LDG : 01.01.2021

# Etat des lieux initial : checklist des documents disponibles en interne

- Organigramme
- Tableau des effectifs
- Synthèse du bilan social (article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion)
- Délibération sur protocole ARTT
- Délibération sur les cycles de travail ou l'annualisation
- Règlement intérieur
- Délibération sur le régime indemnitaire (RIFSEEP, prime spécifique police....)
- Délibération sur le régime d'astreinte
- Délibération sur les critères d'évaluation – entretien professionnel annuel
- Délibération sur les ratios « promus-promouvables » - avancement de grade
- Délibération sur les ASA
- Délibération sur le CET
- Délibération sur le temps partiel
- Délibération sur la protection sociale complémentaire
- Règlement de formation
- Plan de formation
- Plan de continuité des services en période de crise (PCA)
- Délibération sur la prime volontaire de départ en cas de restructuration des services
- Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- La démarche d'évaluation et de prévention des RPS
- Dispositif sur la procédure d'alerte
- Dispositif de lutter contre les harcèlements moral et sexuel, obligatoire pour toutes les collectivités à compter du 1er mai 2020,
- Convention de mise à disposition
- Tableaux de bord divers
- Notes de service diverses sur les conditions de nomination suite à concours ou examen, les conditions de dépôt des dossiers à la promotion interne....
- Rapport annuel « égalité professionnelle » pour les communes + EPCI + de 20 000 habitants, présenté tous les ans à l'assemblée délibérante (D.2311-16 CGCT)
- Plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle H/F pour les collectivités territoriales + EPCI de plus de 20 000 habitants (article 6 septies loi n°83-634 du 13 juillet 1983)
- Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévu à l'article L. 323-2 du code du travail pour les collectivités comptant au moins 20 agents
- Autres...

