

FICHE
relative à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion
dans la fonction publique territoriale

Cette fiche a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle vise à expliciter le cadre législatif et réglementaire applicable notamment en ce qui concerne l'avancement et la promotion. En particulier, et compte tenu des compétences désormais dévolues aux commissions administratives paritaires, il appartient aux collectivités et à leurs établissements publics de soumettre, pour avis, au comité technique leurs lignes directrices de gestion d'ici à la fin de l'année 2020.

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption après avis du comité social territorial (CST).

Ces LDG 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 en outre les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La loi du 6 août 2019 a modifié l'architecture des compétences des instances de dialogue social dans la fonction publique territoriale. Les nouveaux articles 30 à 33-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée précisent ainsi les compétences respectives des commissions administratives paritaires (CAP) et du CST.

En particulier, et en application des dispositions du IV de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, la fin de l'examen des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude à la promotion interne par les CAP est prévu à compter du 1er janvier 2021.

I – L'élaboration des lignes directrices de gestion

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires détermine, dans ses articles 13 à 20, les dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Il en ressort que les LDG précisent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines qui 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.

Ces LDG sont établies par l'autorité territoriale et soumises pour avis au comité social territorial. Les LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le décret n'impose pas de niveau de précision particulier en ce qui concerne les enjeux et les

objectifs cités. C'est ainsi qu'une collectivité territoriale pourra, dans un premier temps, privilégier des LDG généralistes dans l'objectif de respecter les délais impartis. Dans un second temps, il lui sera tout à fait possible de reprendre les LDG adoptées, qu'il s'agisse d'un simple ajustement comme d'un approfondissement de certaines questions.

En effet, les LDG sont définies pour une durée qui ne peut excéder six années mais **peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.**

II – Le caractère particulier des lignes directrices de gestion en matière de promotion¹

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu'elle participe à l'évolution professionnelle et facilite l'accès à des responsabilités supérieures. L'avancement et la promotion font partie intégrante d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constitue en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

L'article 19 du décret du 29 novembre 2019 précise que les LDG fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte en matière de promotion et de valorisation des parcours. Elles précisent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

En outre, les mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion comme dans le recrutement sont à préciser dans les LDG.

Enfin, les LDG s'insèrent dans une nouvelle architecture des instances de dialogue social, caractérisée notamment par la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2021, de la compétence 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.

S'agissant des collectivités affiliées, il incombe au centre de gestion auquel elles sont rattachées, de définir les LDG et de les transmettre, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités concernées pour consultation de leur comité social dans le délai fixé par voie réglementaire (loi du 26 janvier 1984, art. 33-5).

¹ Identifie la promotion dans les grades (avancement) et cadres d'emplois (promotion interne)