

## Durée :

Les LDG 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.

## Quand peut-on agir ?

- Lors de l'avis en CST sur le projet de création de ces lignes directrices de gestion.
- Lors du bilan, en CST également, de leur mise en œuvre en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Il sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

## Les recours possibles pour contester :

- Les décisions individuelles prises à partir de ces LDG d'une part, en matière de mobilité et, d'autre part, en matière de promotion ou de valorisation des parcours pourront faire l'objet de recours hiérarchiques mais en aucune façon auprès de la CAP !
- Les agents publics pourront faire appel à un Représentant Syndical, désigné par les organisations représentatives parmi les représentants du personnel pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre des décisions individuelles.

## Quand seront-elles en application pour la FPT ?

Elles sont applicables, pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion dans la Fonction Publique Territoriale, à compter du 1er janvier 2021.

En attendant la création du Comité Social Territorial, après les élections professionnelles de 2022, les Comités Techniques seront saisis pour avis sur les projets de création.

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les compétences des Commissions Administratives Partiales - CAP évoluent au profit de la Ligne Directrice de Gestion- LDG. Cela est une des nombreuses conséquences de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique.



## Qu'est-ce qu'une ligne directrice de gestion - LDG ?

C'est un ensemble de mesures et de décisions prises par une collectivité locale ou un établissement public sur 2 domaines précis :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles sont définies par 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, pris en application de la création de l'article 33-5 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le projet de décret avait été rejeté par huit des neuf organisations représentatives en Conseil Commun de la Fonction Publique, dont la [FA-FP](#), le 17 octobre 2019.

Particulièrement pour la promotion et les parcours professionnels, les LDG fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Cette nouveauté introduite par la loi de transformation de la Fonction publique induit nécessairement l'abandon de l'examen des tableaux d'avancement. Le droit de regard des représentants syndicaux sera dorénavant restreint aux mesures collectives. L'examen de situations individuelles en CAP n'est plus prévu.

Les LDG ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

La prise en compte dans les lignes directrices de gestion « promotion » des activités syndicales et des services effectués dans le secteur associatif sera désormais possible comme le passage par le secteur privé !



## Les lignes directrices devraient :

1. 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. 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 doivent être prises en compte.

2. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

Enfin 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 devra aussi être favorisée par les LDG. Les lignes directrices de gestion sont transmises aux agents.

## Qui les établit ? 2 cas :

1. Les LDG sont établies par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial - CTS (évolution du Comité Technique - CT actuel).

2. S'agissant des LDG relatives à la promotion interne, le président du Centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du Centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le président du Centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Concernant les LDG d'avancement de grade, chaque collectivité définit sa propre LDG.