

Références :

- ✓ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 33-5
- ✓ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- ✓ Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Cette note a pour objectif de présenter les lignes directrices de gestion qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et leur déclinaison pratique au sein des collectivités de Charente-Maritime.

I. Définition des lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des **lignes directrices de gestion** (LDG).

Les lignes directrices de gestion sont définies par l'autorité territoriale dans le cadre d'un arrêté de l'autorité territoriale, pris après avis du Comité technique (CT). Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du **1^{er} janvier 2021**. Ces lignes directrices de gestion sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révision à tout moment après avis du CT et feront l'objet d'un bilan annuel.

Ces lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines des collectivités et pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des RH.

Les lignes directrices de gestion d'une collectivité pourront être invoquées par un agent en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

II. Construction des lignes directrices de gestion

Ces lignes directrices doivent permettre de :

- fixer des orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels** ; en effet, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ;
- 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.

Le Centre de gestion accompagnera les collectivités dans la rédaction des lignes directrices de gestion qui pourront prendre la forme au choix, d'un guide ou de fiches thématiques, tout en assurant la mise en ligne d'un espace de ressources dédié et en mettant à disposition un formulaire de saisine du Comité Technique.

A. Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP ne seront plus compétentes en matière d'avancement et de promotion interne. Néanmoins, les listes d'aptitude départementales restent établies par le Président du Centre de gestion, qui arrête des critères de sélection après avis du CT départemental et des CT locaux (pour les collectivités et établissements de plus de 50 agents).

- *Déroulement des travaux d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne par le Centre de Gestion :*

Etapes	Dates
Consultation des membres des CAP et CT	Été 2020
Présentation des critères en Comité Technique	10 septembre 2020
Présentation des critères en CT local (pour les collectivités > 50 agents) dans les 2 mois suivants le CT départemental	Entre le 11 septembre et le 11 novembre 2020
Arrêt des critères de LDG par le Président du CDG	Fin novembre 2020
Publication des critères retenus	Décembre 2020

B. Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels et la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

a. La promotion et la valorisation des parcours professionnels

Les LDG devront également déterminer les orientations et les critères généraux à prendre en compte dans le cadre de la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Ces lignes devront 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, et de l'aptitude à l'encadrement d'équipes, le cas échéant.

Ces LDG doivent entrer en vigueur au **1^{er} janvier 2021** et devront donc être préparées suffisamment en amont, afin qu'elles puissent être présentées préalablement, pour avis, au CT, avant le 31 décembre 2020, dans la perspective de la campagne d'avancement de l'année 2021.

b. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doivent définir les **enjeux et les objectifs** de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité. Elles constituent un **document de référence** en matière de RH et formalisent la politique RH de la collectivité en tenant compte des effectifs, des métiers et des compétences.

A cet égard, les données figurant dans le bilan social et le rapport d'orientations budgétaires peuvent être utiles pour construire ces LDG.

La première étape visera à recenser tous les outils et critères dont dispose déjà la collectivité en matière de gestion des RH, afin d'en tenir compte dans la réflexion (fiches de poste, tableau des effectifs, protocole ARTT, RIFSEEP, critères d'entretien professionnel...), et assurer une cohérence entre l'ensemble des pratiques RH de la collectivité et leur formalisation à venir dans les lignes directrices de gestion.

Ces LDG sont à mettre en place depuis le 2 décembre 2019.

c. Accompagnement proposé par le Centre de gestion

En fonction de leur strate démographique, les collectivités sollicitées seront invitées à participer aux ateliers prévus les 17 septembre, 1^{er} octobre et 15 octobre 2020. Les conclusions des travaux seront présentées lors du CT de fin novembre 2020.

Les ateliers collaboratifs auront pour objectif de rédiger une trame qui reprendra chaque ligne directrice de gestion et qui sera adaptable ensuite par chaque collectivité. Les ateliers auront également pour objectif de créer un document de saisine du Comité Technique.

- *Déroulement des travaux d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels et à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH :*

Etapes	Dates
Sensibilisation des collectivités aux critères généraux dans le cadre de la promotion et la valorisation des parcours professionnels et à la stratégie RH	Eté 2020
Présentation des ateliers de réflexion collaboratifs en CAP et en CT	10 septembre 2020
Ateliers de réflexion animés par le CDG auprès de collectivités	17 septembre 2020 1 ^{er} octobre 2020 15 octobre 2020
Présentation des conclusions des ateliers aux membres des instances paritaires	Fin octobre 2020
Présentation des conclusions des ateliers aux collectivités Mise en ligne des travaux et outils sur le site Internet du CDG	Début novembre 2020
Pour les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels	
Formalisation d'un document signé par chaque autorité territoriale arrêtant les lignes directrices de gestion	Avant le 31 décembre 2020
Communication aux agents par l'autorité territoriale des critères retenus	Décembre 2020 – Janvier 2021
Bilan annuel présenté au Comité Technique (CT local pour les collectivités > 50 agents)	Fin 2021 – Début 2022