

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Références :

- ♦ Le Code Général de la Fonction Publique,
- ♦ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique (article 30).

1 – Présentation des Lignes Directrices de Gestion (LDG)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, et le décret n°2019-1265 en date du 29 novembre 2019 prévoient l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et les établissements publics de définir les Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021.

Ce nouvel outil de gestion des ressources humaines vise à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et 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 de Gestion constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement.

2 – Rédiger les LDG et les faire valider par le Comité Social Territorial

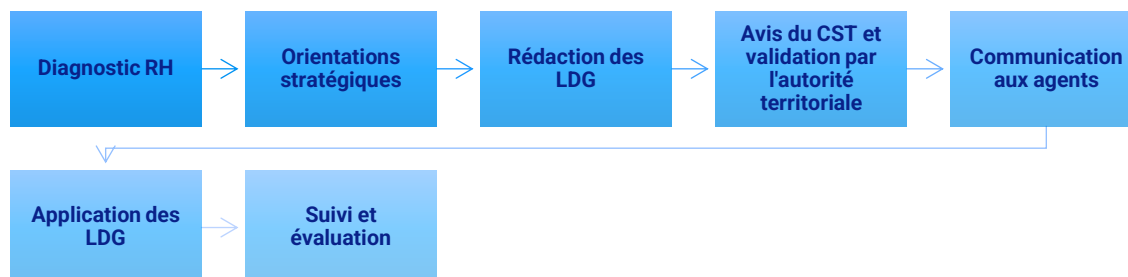
Les Lignes Directrices de Gestion sont définies par l'autorité territoriale après avis du Comité Social territorial.

Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nomination, mobilité, SGM...).

La durée maximale est fixée à 6 ans. Elles peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment (après avis du Comité Social territorial).

Après validation, elles seront communiquées aux agents par tout moyen.

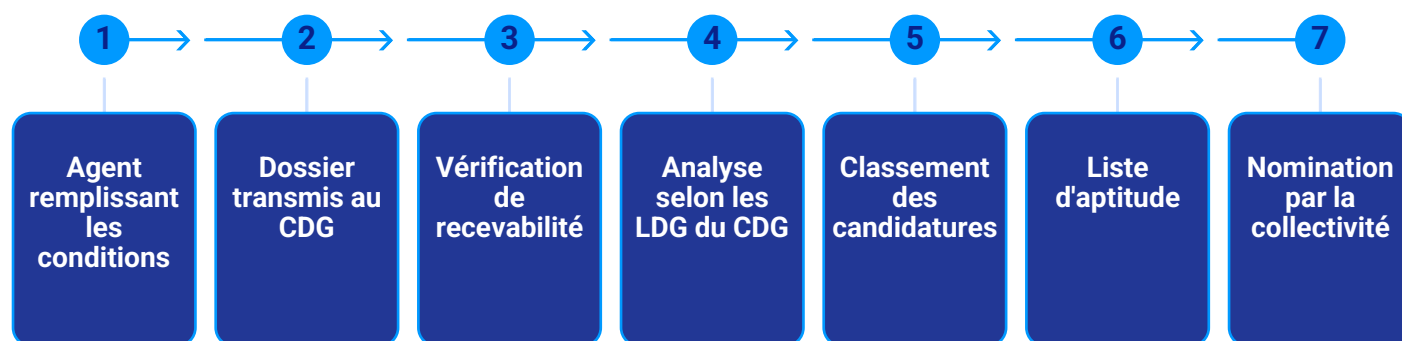
Schéma récapitulatif de la procédure :



3 – Les Lignes Directrices de Gestion « Promotion Interne »

Les Lignes Directrices de Gestion « Promotion Interne » sont établies par le Président du Centre de Gestion. Ces dernières déterminent les critères de sélection des candidats à la promotion interne.

Schéma récapitulatif de la procédure :



4 – La portée juridique des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle....

Un agent peut invoquer les Lignes Directrices de Gestion en cas de recours devant la **Commission Administrative Paritaire** ou devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués (appréciation sur la valeur professionnelle et les acquis de l'agent).

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

En conséquence, les Lignes Directrices de Gestion sont « le document » sur lequel les collectivités devront s'appuyer pour justifier la décision défavorable envers un agent.

Afin de vous aider dans la rédaction de vos Lignes Directrices de Gestion, le Centre de Gestion met à disposition, via le site internet du CDG (formulaires/documentation), deux modèles de projet de LDG (un modèle détaillé et un modèle simplifié) ainsi qu'un projet d'arrêté portant mise en place des LDG.

Ces trames ne sont qu'indicatives.

Pour toute question, vous pouvez contacter :

Madame Laëtitia AUBRIOT
Tél. 03.25.35.33.20
instances@cdg52.fr

