



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

www.unsa-territoriaux.org

Juillet 2020
Sophie Huneau

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (art. 33-5)
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP

PRINCIPES

- A partir du 1^{er} janvier 2021, les CAP n'ont plus à connaître des avancements et des promotions. Ces décisions sont prises directement par l'autorité territoriale à partir des **règles déterminées dans les lignes directrices de gestion** qu'elle a établies, après avis du Comité Technique (CT) [*Comité social territorial (CST) après le renouvellement général des instances en 2022*].
- Les **lignes directrices de gestion doivent être définies d'ici à la fin 2020** afin d'être **applicables au 1er janvier 2021**.
- Elles déterminent :
 - la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
 - les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

CONTENU

- **Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**
Elle définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et donc des recrutements, en tenant compte :
 - des politiques publiques mises en œuvre,
 - de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.
- **Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**
Les lignes directrices de gestion déterminent :
 - les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
 - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.
- Elles tiennent compte de la **valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents** : formations suivies, engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipe... Elles reconnaissent la diversité des activités exercées dans le cadre d'une activité syndicale ou à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.
- Elles doivent **assurer l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (fin)

ELABORATION

- Les lignes directrices de gestion 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 les mêmes procédures (ci-après).
- Elles sont élaborées à partir des données du **rapport social unique (RSU)**.
- Les lignes directrices de gestion sont arrêtées, dans chaque collectivité et établissement public, par l'autorité territoriale.
- Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.
- Le **Comité Technique** [Comité social territorial] est **consulté, pour avis**, sur les projets des lignes directrices de gestion mais aussi sur leur révision. **Elles y sont discutées** afin de définir les grandes orientations collectives en matière de gestion des ressources humaines.
- **Pour les communes affiliées à un Centre de gestion**, l'élaboration relève de la compétence de son président. Il définit un projet de lignes directrices qu'il soumet à l'avis de son propre Comité technique [Comité social territorial], qu'il transmet ensuite, pour consultation de leur Comité technique [Comité social territorial] aux collectivités et établissements :
 - obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents,
 - volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude.A l'issue de cette consultation, le président du Centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.
- L'autorité territoriale ou le Centre de gestion doit **communiquer les lignes directrices aux agents**, l'objectif étant d'avoir une plus grande visibilité sur leur parcours et leurs perspectives d'évolution professionnelle.
- Elles peuvent également être **communiquées** aux agents, à leur demande, lorsqu'ils exercent un **recours administratif** contre les décisions individuelles défavorables prises en matière de mutation, promotion interne, avancement de grade et avancement à un échelon spécial.
- La mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un **bilan annuel**, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au Comité technique [Comité social territorial] compétent.

LES POINTS DE VIGILANCE

- Ce qui influence les promotions et avancements :
 - l'égalité femme-homme, en lien avec le **plan d'actions égalité** le cas échéant,
 - les inégalités d'avancement ou de promotion des agents pour certains cadres d'emploi,
 - les conditions de travail des agents de certains services,
 - la valorisation des parcours professionnels et de la formation.
- Si les ratios d'avancement et les critères de promotion actuels répondent aux attentes, ils peuvent être retenus dans les lignes directrices de gestion.

Consultez le [référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)