



FOIRE AUX QUESTIONS

LIGNES DIRECTRICES de GESTION



BREF RAPPEL

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH (volet 1) et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (volet 2) sont de la **compétence de l'autorité territoriale**, et peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois. Pas de formalisme requis.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion, la Présidente du CDG 58 définira les LDG en matière de promotion interne (critères) et continuera d'établir les listes d'aptitude de promotion interne.

Les LDG sont-elles obligatoires ?

Oui, l'élaboration des LDG est une obligation nouvelle qui s'impose à toutes les collectivités et à tous les établissements publics, dès lors qu'ils **emploient au moins un agent** (qu'il soit à temps complet ou non complet).

Le contenu doit être élaboré par l'autorité territoriale en fonction de sa propre appréciation de la gestion des ressources humaines.

L'absence de LDG pourrait constituer un motif valable de recours.

Les LDG visent qui ?

L'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement, quel que soit leur statut.

Les agents sous contrat privé doivent-ils être pris en compte dans les LDG ?

Oui. Il convient de prendre en compte les salariés sous statut de droit privé, notamment les personnels en contrats aidés et d'adapter les items à leur situation. En revanche, il n'y a pas lieu d'évoquer cette catégorie d'agents au sein des LDG relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels dans la mesure où ils ne sont pas affectés sur des emplois permanents (volet 2).

Durée des LDG ?

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une **durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années** avec la possibilité de révision en tout ou partie pendant les 6 années (selon la même procédure que celle applicable aux lignes directrices de gestion initiales).

Dans la mesure où les LDG sont révisables au cours de la période pour laquelle elles ont été établies, il n'y a pas d'obstacle à se laisser du temps pour préciser un certain nombre d'orientations et enrichir progressivement ses LDG.

Qui doit rédiger les lignes directrices de gestion ?

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH (volet 1) est établie **par l'autorité territoriale** ainsi que le volet relatif à la valorisation des parcours en matière **d'avancement de grade** (volet 2).

En matière de promotion interne, la Présidente du CDG reste compétente pour établir les listes d'aptitude et rédiger **un projet de critères de sélection des dossiers soumis à la procédure de promotion interne** (après avis du Comité Technique). Toutefois, vous pouvez intégrer dans vos LDG des règles spécifiques en matière de sélection des agents entre eux. Ainsi, l'application de critères vous permettra (si un agent remplit les conditions statutaires) :

- soit de proposer le dossier pour examen au Centre de Gestion,
- soit de justifier de sa non-proposition
- soit de prioriser les agents (si plusieurs remplissent les conditions)

Votre collectivité comporte + de 50 agents => Vous devrez présenter le projet du CDG en matière de promotion interne à votre propre Comité Technique et nous transmettre l'avis rendu dans les 2 mois.

Commune et CCAS : les LDG doivent-elles figurer ensemble ou être distinctes ?

Bien que l'autorité territoriale soit la même, les LDG de la commune **devront être distinctes** de celles du CCAS dans la mesure où il s'agit de deux personnes morales de droit public distinctes.

Le Conseil Municipal intervient-il ?

L'intervention du conseil municipal dans l'élaboration des LDG n'est pas évoquée (ni dans la loi n° 84-53, ni dans le décret n° 2019-1265). Toutefois, dans le cadre du dialogue social, chaque collectivité est libre de travailler en commission, en groupe de travail avec élus, représentants du personnel, agents pour élaborer les LDG.

Doit-on traiter l'ensemble des items de la trame ?

Une trame des LDG vous a été proposée. Il est **vivement recommandé de l'utiliser** pour construire vos LDG, de façon à faciliter le traitement par les agents gestionnaires du Comité Technique. Toutefois, cet outil permet de vous aider à conduire une réflexion à l'élaboration de ces LDG mais vous pouvez décider de **supprimer ou d'ajouter des thématiques** plus en accord avec votre collectivité. Vous pouvez également indiquer les éléments principaux et prévoir des renvois en annexe vers les documents existants (règlement intérieur, délibérations, etc.).

Les dispositions législatives et réglementaires ne mentionnent pas le niveau de précision des LDG. Ainsi, celles-ci peuvent-elles être très générales pour certaines thématiques et, au contraire, très précises pour d'autres. Les collectivités sont donc invitées sur la partie stratégie RH à se contenter de grandes lignes.

En ce qui concerne la partie carrière et notamment les avancements de grade, il est surtout nécessaire de formaliser les critères sur lesquels vous vous fondez afin d'établir vos tableaux d'avancement de grade (aucun tableau ne pouvant être établi en l'absence de définition préalable des critères via les LDG), néanmoins il pourra s'agir d'une simple formalisation de vos pratiques. Les critères sont à analyser d'une façon globale, à égalité et non priorisés (les orientations peuvent l'être).

Puis-je nommer un agent sur un grade supérieur sans les LDG ?

Non. La nomination serait illégale puisque les LDG sont obligatoires à compter du 1^{er} janvier 2021 en matière de nomination (avancement de grade, nomination suite à concours....).

De plus, vous ne pouvez pas non plus nommer un agent dans un cadre d'emplois différent (suite au dépôt d'un dossier de promotion interne ou un avis défavorable de promotion interne) si l'agent en question n'est pas inscrit sur la liste d'aptitude de promotion interne. La nomination serait illégale.

Puis-je utiliser l'ancienneté comme critère en matière d'avancement de grade ?

Le principe est de classer ou sélectionner les agents en **fonction de leur valeur professionnelle**.

Néanmoins, l'ancienneté au sens de l'échelon atteint par l'agent peut être utilisée pour départager deux agents dont la valeur professionnelle est équivalente.

Attention toutefois à ne pas confondre avec les règles obligatoires définies par les statuts particuliers.

Les avancements/promotions internes auront-ils un effet rétroactif au 1er janvier 2021 ?

Non pour des raisons juridiques : les avancements de grade et les promotions internes ne peuvent être que postérieurs aux LDG et ne peuvent être prononcés qu'après élaboration de l'arrêté portant inscription au tableau d'avancement ou sur liste d'aptitude, une délibération précisant le taux de promotion (pour l'avancement de grade) et la création des postes correspondants par l'organe délibérant.

Les LDG remplacent-elles les ratios d'avancement de grade et les conditions statutaires ?

Non. La délibération fixant **les ratios** d'avancement de grade (« promus-promouvables ») reste **obligatoire** ainsi que le respect des **conditions statutaires**. Les ratios sont institués par une autre disposition légale en application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 84-53.

Les quotas (nombre d'avancements de grade limités par le statut) ou **les ratios** (nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus, arrêté par l'assemblée délibérante) **sont donc toujours en vigueur**.

Ainsi, avant toute nomination, il conviendra donc d'accomplir les formalités obligatoires en vigueur et vérifier, de façon individuelle, si les agents proposés remplissent les conditions telles que définies par les statuts particuliers. Les LDG ne se substituent pas aux règles statutaires mais viennent déterminer des critères de sélection des agents. Ces critères doivent vous permettre d'exercer votre pouvoir d'appréciation, dans la limite du cadre fixé par les LDG.

Quelle est la différence entre avancement de grade et promotion interne ?

L'**avancement de grade** est une possibilité d'évolution de carrière **à l'intérieur de son cadre d'emplois** (exemple : adjoint administratif vers adjoint administratif principal de 2^{ème} classe). Il a lieu de manière continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur.

La **promotion interne** est un mode d'accès par **changement de cadre d'emplois** (exemple : adjoint administratif vers rédacteur).

Qu'est-ce qui change en matière de promotion interne ?

Seulement l'avis de la CAP, qui n'est plus requis.

Le déroulé actuel est maintenu. Le CDG continuera d'effectuer le calcul des postes en amont, de vous informer des conditions et de la procédure de dépôts des dossiers et enfin la Présidente arrêtera la liste d'aptitude. Celle-ci reste unique et annuelle.

Toutefois, dans les LDG, vous pouvez définir des critères de dépôts des dossiers au sein de votre collectivité (critères qui vous permettront d'effectuer une sélection équitable et transparente des agents promovables entre eux, avant leur transmission au CDG).

Est-ce que les LDG concernent les avancements d'échelon ?

Non. Les avancements d'échelon sont de droit, ils s'imposent, même si les LDG ne sont pas encore définies.

Agents intercommunaux et avancements de grade ?

Chaque collectivité formalise ses propres lignes directrices de gestion et ses critères relatifs aux avancements de grade. Cependant, la décision d'avancement de grade est toujours prise, après avis ou proposition des autres autorités territoriales concernées. La règle en matière d'avancement et promotion des agents intercommunaux est définie par le décret n° 91-298.

Quelles formes doivent prendre les lignes directrices de gestion ?

Les LDG doivent prendre la forme **d'un arrêté** pris par l'autorité territoriale, qui peut toutefois être soumis à l'organe délibérant. Le contenu de l'arrêté sera déterminé par chaque collectivité ou établissement. Afin de faciliter le formalisme, le ou les document(s) relatif(s) aux LDG pourront être annexés à l'arrêté de l'autorité territoriale portant adoption des LDG.

À qui doit-on transmettre les LDG ?

Pour ce qui concerne les collectivités de moins de 50 agents, **les LDG sont transmises au Centre de Gestion** pour avis du Comité Technique du Centre de Gestion (*puis à compter de 2023 du Comité Social Territorial*).

Pour ce qui concerne les collectivités de plus de 50 agents, les LDG sont transmises pour avis à leur propre Comité Technique. L'arrêté définitif sera transmis au CDG.

Enfin les lignes directrices de gestion **sont rendues accessibles aux agents** par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Les LDG peuvent-elles être invalidées ?

L'avis du Comité Technique est consultatif. Dès lors, il ne peut y avoir d'invalidation mais **uniquement un avis défavorable** de l'un des deux collèges ou des deux collèges, le cas échéant. Dans l'hypothèse où les représentants du personnel seraient unanimement défavorables aux LDG présentées, il peut être conseillé dans un esprit de dialogue social constructif, sans que la réglementation ne l'impose, d'organiser une 2ème séance du Comité Technique, le cas échéant après modification du projet, afin de pouvoir mettre en œuvre les LDG.

Les LDG pourront être contrôlées par le juge et faire l'objet de contentieux : elles devront se conformer au droit en vigueur et pourront être annulées/écartées par le juge administratif.

Un agent peut-il faire un recours ?

Oui. Un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours 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 (siégeant au CT) 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.

Egalité femmes / hommes

En matière de promotion et d'avancement, la prise en compte de la part F/H ne doit pas aboutir à l'application de quotas.

Avis du Conseil d'Etat du 27 mars 2019 sur ce point : Il s'agit **de remédier à l'existence de fortes inégalités** pour rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle. L'égalité F/H ne doit pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables. Elle ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, ceux qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.

Le CDG 58 ?

Le CDG s'assurera à la réception des arrêtés, que les agents nommés remplissent les conditions statutaires pour prétendre à un avancement de grade.

En revanche, le Centre de Gestion n'assure pas de contrôle quant au contenu des LDG et de leur correspondance avec les propositions d'avancement de grade. Ces éléments relèvent de la **seule responsabilité de l'employeur.**

Toutefois, le Centre de **Gestion poursuit son rôle de conseil et d'expertise en accompagnant les collectivités dans l'établissement de leur LDG** : assistance téléphonique, mise à disposition de documents supports (modèle de trame, circulaires, imprimés de saisine), vérification des conditions statutaires en amont, aide au classement des agents post nomination....

Cependant, le **CDG 58 est chargé du secrétariat et du fonctionnement du Comité Technique** compétent pour les collectivités de moins de 50 agents. Dans ce cadre, il doit être destinataire, pour avis du Comité technique du CDG, des projets de LDG préalablement à l'arrêté de l'autorité territoriale fixant les LDG.