

La loi dite de « transformation de la fonction publique met en place des lignes directrices de gestions. Il s'agit pour les collectivités à la fois d'orientations et de critères, qui définissent l'évolution de la masse salariale et donc des carrières des agents.

Parallèlement, cette même loi réduit très fortement les compétences des Commissions Administratives Paritaires.

Le décret précisant les conditions d'application de la loi a été publié au journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2019 sous le numéro 2019-1265.

#### **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX**

Qui établit les lignes directrices de gestion ?

- L'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées ;
- Pour les collectivités obligatoirement affiliées, elles sont définies par les centres de gestion.

Pour quelle durée ?

Obligatoirement pluriannuelle, elle ne doit pas être supérieure à 6 ans.

Comment sont-elles arrêtées ?

Par l'autorité territoriale ou le CDG après avis du CST. Ce dernier est consulté à chaque révision.

Pour les collectivités obligatoirement affiliées au CDG, le projet de lignes directrices de gestion relatives aux promotions internes est établi par son pré-

sident après avis du CST du CDG. Il est transmis aux collectivités affiliées qui ont 2 mois pour rendre l'avis émis par leur propre Comité Social Territorial.

En l'absence d'avis transmis dans ce délai, les CST concernés sont considérés comme ayant été consultés.

Les lignes directrices de gestion définitives en matière de promotion interne sont arrêtées par le président du CDG à l'issue de la consultation.

#### **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS**

Elles fixent :

- Les orientations et critères généraux en matière de promotion interne au choix ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures.

Elles prennent en compte :

- La valeur professionnelle ;
- Les acquis de l'expérience (dans ou hors fonction publique) ;
- Les formations suivies ;
- Les conditions d'exercice des missions.

Le tout dans le cadre de « l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation » et si besoin, de l'aptitude à encadrer des équipes.

Un bilan de l'application des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours est établi annuellement et présenté au CST.

## Remarques FO

Plusieurs éléments posent pour le moins question :

- Quel est délai de transmission du projet de lignes directrices aux collectivités affiliées ?
- En cas d'avis différent du CST d'une collectivité, le Président du CDG doit-il s'y conformer pour cette collectivité ?
- Si une majorité de collectivités ou les collectivités représentant la majorité des agents rendent un avis défavorable, le Président du CDG doit-il revoir ses propositions ?
- D'une manière générale, comment ces lignes directrices de gestion en matière de promotion doivent être considérées vis-à-vis des quotas ?
- Si le CDG établit les lignes directrices en matière d'avancement de grade, comment celles-ci peuvent-elles s'appliquer compte tenu des ratios déjà déterminés ?
- Le décret parle de décision en matière de promotion interne mais certains articles mélangent promotion interne et avancement de grade. Si ces derniers ne figurent pas dans les lignes directrices, comment seront-ils gérés ?