

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Le principe des Lignes Directrices de Gestion dans la fonction publique territoriale a été créé par la loi de transformation de la fonction publique dans son article 33-5. Leur contenu et leur mise en œuvre sont précisés par le décret 2019-1265 du 29/11/2019 et pour la FPT, les articles 13 à 20 de ce même décret.

Les LDG détermineront, parfois pour 6 ans, le nombre de promotions et d'avancements. Elles doivent donc faire l'objet de négociations même si la loi et le décret ne prévoient qu'un passage devant le CST (ou CT). C'est pourquoi, lorsque l'autorité territoriale ou le CDG n'ont pas pris contact avec notre syndicat ou le GD, nous nous devons de les solliciter pour demander impérativement l'ouverture de négociations.

Que sont les LDG ?

Il s'agit des orientations pluriannuelles (maximum 6 ans) en matière de gestion des ressources humaines.

Commentaire : l'établissement des LDG pour 6 ans peut apporter une certaine stabilité, d'autant plus si elles ont été négociées favorablement. Cependant, il est préférable de prévoir une renégociation annuelle.

Que contiennent les LDG ?

Dans les Lignes Directrices de Gestion, doivent figurer tous les éléments qui déterminent les déroulements de carrière des agents : ratios d'avancement, utilisation des quotas de promotion interne, les éléments en matière de mobilité...

Il peut y avoir plusieurs LDG pour une même collectivité en fonction des services, des cadres d'emplois ou des catégories (C, B, A).

Le décret prévoit que les LDG doivent tenir compte de la mise en œuvre des politiques publiques, des effectifs et des compétences.

Commentaire : dans les faits, les LDG reprennent ou doivent reprendre, tous les éléments auparavant utilisés lors des CAP pour examiner les dossiers des agents en vue de leur déroulement de carrière. Il est donc impératif que le syndicat local, ou le GD pour les centres de gestion, puisse intervenir le plus en amont pour négocier les LDG. En effet, de nombreuses collectivités ou CDG pourraient profiter de ce nouveau dispositif pour tenter de réduire les possibilités d'avancement par exemple. A noter que les délibérations sur les ratios sont toujours valables tant qu'elles n'ont pas été modifiées, après avis du CT.

Qui détermine les LDG ?

Les Lignes Directrices de Gestion sont déterminées par les autorités territoriales, maires ou président, après avis du CT ou après 2022 du CST. Concernant les collectivités et établissements affiliés aux centres de gestion, il existe une particularité pour les lignes directrices en matière de promotion interne. Celles-ci sont déterminées par le président du CDG, après avis du CT (ou CST après 2022), et transmises aux collectivités et établissements affiliés d'au moins 50 agents pour **consultation de leur CT ou CST dans un délai de 2 mois.**

L'absence de réponse vaut avis favorable. Une fois le délai de consultation passé, le président du CDG arrête les LDG de promotion interne.

Commentaire : si le processus de détermination des LDG en matière d'avancement de grade est simple, celui relatif aux promotions internes pour les collectivités affiliées au CDG est plus complexe. Il laisse un certain nombre de points dans l'ombre : par exemple, que se passe-t-il en cas d'avis majoritairement défavorable des collectivités affiliées, comment est déterminé le poids de l'avis de chaque collectivité affiliée... ?

Quels sont les types de LDG pour la FPT ?

Les articles 13 à 20 du décret 2019-1265 détermine 2 types de LDG pour les collectivités et les établissements publics.

LES LDG D'AVANCEMENT DE GRADE ET DE PROMOTION INTERNE :

Le décret 2019-1265 fixe, dans son article 19, les critères à prendre en compte pour l'élaboration des LDG en matière d'avancement et de promotion.

Figurent notamment :

- 1° La prise en compte de la diversité des parcours et fonction, les formations suivies, l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, l'aptitude à encadrer.
- 2° L'égalité hommes-femmes en matière d'avancements et de promotion, au regard de la composition des effectifs de la collectivité.

ATTENTION :

Les premiers critères ne sont pas exhaustifs, ce sont des critères qui sont, pour la plupart, déjà utilisés par les collectivités pour « classer » les agents lors des CAP. Il est primordial que le syndicat puisse les négocier avec l'autorité territoriale ou l'administration.

Le second critère, à savoir l'égalité entre femmes et hommes en matière d'avancements et de promotions peut recéler un piège. En effet, les LDG ne remplacent pas les conditions statutaires requises pour les avancements et promotions. Or, que faire l'année où, par exemple, le pourcentage d'hommes ou de femmes répondant aux critères statutaires est insuffisant ? Cela risque de conduire automatiquement à une baisse des avancements ou des promotions.

Dans ce cas, le dispositif des LDG doit prévoir la possibilité de déroger ou de reporter les avancements sur l'année suivante. Cela suppose de pouvoir modifier les ratios d'une année sur l'autre.

LES LDG EN MATIERE DE RECRUTEMENT :

Des Lignes Directrices de Gestion doivent être adoptées en matière de recrutement. Le décret prévoit que les recrutements devront viser à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers.

Elles devront également favoriser la diversité des profils ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Commentaire : *les premiers éléments (adaptation aux missions...) relèvent plus de l'autorité territoriale.*

Concernant l'égalité femmes/hommes, ce point doit faire l'objet de négociations, notamment pour ce qui relève des recrutements dans l'encadrement.

Enfin, nous devons impérativement faire intégrer dans les LDG en matière de recrutement, la primauté des recrutements sur concours et plus largement le recrutement de fonctionnaires, afin de limiter le recours aux contractuels dans les collectivités.

Dispositions générales :

1° Les LDG doivent être portées à la connaissance des agents de la collectivité.

2° Les LDG en matière d'évolution de carrière font l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Social Territorial.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020

Le secrétariat fédéral