**Fiche 1**

 **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION - TEXTES**

LDG pour chaque collectivité, établissement

LDG pour le Centre de Gestion

* **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale**

Chapitre II bis : Lignes directrices de gestion

**Article 33-5** Créé par [LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=570E1C9C7C5E7170671839D4965DC734.tplgfr42s_2?cidTexte=JORFTEXT000038889182&idArticle=LEGIARTI000038890404&dateTexte=20190807&categorieLien=id#LEGIARTI000038890404)

« Dans chaque collectivité et établissement public, des **lignes directrices de gestion sont** **arrêtées par l'autorité territoriale**, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent alinéa. »

* **Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires**

**Chapitre II : Dispositions relatives aux** **lignes directrices de gestion dans la fonction publique territoriale**

Article 13

Le présent chapitre précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.
Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

* + - **Section 1 : Elaboration des lignes directrices de gestion**

Article 14
I. - **Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale.** Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.
II. - Par dérogation au I, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion, dans les conditions définies à l'article 16.

Article 15
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 la même procédure.

Article 16
Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.
Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial.
En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.
A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à **la promotion interne.**

Article 17
Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

* + - **Section 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

Article 18
La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

* + - **Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours**

Article 19
I. - **Les lignes directrices de gestion fixent**, en matière de promotion et de valorisation des parcours :
1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.
II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :
1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'[article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704&idArticle=LEGIARTI000006366460&dateTexte=&categorieLien=cid), dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
2° A 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.
III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 20
Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Article 38-II
Les dispositions des articles 12, 19 et 27 sont applicables pour l’élaboration des décisions individuelles d’avancement et de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021.