



# CIRCULAIRE

Mesdames et Messieurs les  
Maires et  
les Présidentes et Présidents  
d'Établissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 24 août 2020

Réf : RRH/CIRCULAIRE n°2020-03  
Destinataires : collectivités et EP affiliés  
Mode de transmission : courriel

**Mise en place de vos Lignes Directrices de Gestion (LDG),  
Un préalable obligatoire avant toute décision individuelle ayant trait à l'avancement  
et à la promotion de vos agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 !**

Par courriel en date du 23 janvier 2020, les services du Centre de Gestion d'Eure et Loir vous ont présenté le nouvel outil de gestion des ressources humaines, créé par la loi du 6 août 2019 portant transformation de la Fonction Publique. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Pour mémoire, dans un but de simplification et d'assouplissement des procédures, la loi de Transformation de la Fonction Publique a réduit drastiquement le champ de compétences des CAP, en excluant notamment de leur compétence les avancements de grade et la promotion interne à compter du 1er janvier 2021.

En contrepartie, et dans un souci de transparence et d'équité, l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 issu de la loi du 6 août 2019, **oblige l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux, quel que soit leur taille, à élaborer et publier des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.**

## 1. COMPRENDRE L'ENJEU DES LDG

### → Qu'est-ce que les LDG ?

Les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale ou établissement, en tenant compte des politiques publiques mises en œuvre par ceux-ci et de la situation de leurs effectifs, des métiers et des compétences.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- 1° **déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de chaque collectivité ou établissement**, notamment en matière de GPEEC
- 2° **fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** (avancements de grades et promotions internes), sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général ;

Néanmoins, concernant la promotion interne, malgré la disparition de la compétence de la CAP en la matière, **le Président du Centre de Gestion reste le seul compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour les agents des collectivités qui lui sont affiliées**, en tenant compte des lignes directrices de gestion qu'il aura établi.

- 3° 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 hommes et les femmes.

Elles constituent désormais le document de référence pour la gestion des RH de la collectivité ou de l'établissement

## → Quels sont les objectifs des LDG ?

Ce nouvel outil vise ainsi :

- **À garantir la transparence des critères retenus pour la prise des décisions de l'administration en ces domaines, ainsi qu'une cohérence de traitement entre les agents placés en situation identique.**

Une fois les LDG arrêtées, l'autorité territoriale devra notamment prendre les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement en respectant les lignes directrices de gestion qu'elle aura arrêtées, sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général

- **À renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique**

## → Quelle est la date d'effet et la durée des LDG ?

Les LDG établies par la collectivité ou l'établissement **s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du 1er janvier 2021.**

Ces LDG sont prises pour **une durée de 6 ans maximum.**

Elles peuvent faire l'objet de révision à tout moment, après avis du Comité Social Territorial (actuel Comité Technique).

**Il appartient à chaque collectivité/établissement de définir la durée souhaitée.**

## → A qui s'adressent ces LDG ?

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement.

Elles constituent **une source d'information** pour :

- tous les agents
- les gestionnaires des ressources humaines
- les encadrants et responsables de service
- les organisations syndicales

qui souhaitent connaître les orientations et priorités de la collectivité ou l'établissement plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle.

Elles **guident évidemment les autorités compétentes dans la prise de leurs décisions** dans ces matières, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas.

## → Les LDG sont adoptées suivant quelle procédure ?

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale (par arrêté), pris après avis du Comité Social Territorial (actuel Comité Technique)

Les LDG sont **communiquées aux agents par voie numérique ou tout autre moyen.**

La mise en œuvre de ces LDG relative à la promotion et valorisation des parcours fait l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Social Territorial (actuel Comité Technique).

## → Quelle est la portée juridique des LDG ?

**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 notamment) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne notamment.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.



Pour autant, l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et valorisation des parcours « **sans préjudice de son pouvoir d'appréciation** » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

## → Que se passe-t-il si la collectivité n'adopte pas ses LDG ?

Tant que les LDG n'ont pas été arrêtées par l'autorité territoriale, les décisions individuelles qui interviendraient notamment à compter du 1er janvier 2021 en matière d'avancement et de promotion interne **seraient juridiquement contestables par les agents.**

**Aussi pour assurer la sécurité juridique des décisions individuelles que prendra l'autorité territoriale, il est indispensable d'élaborer les LDG de la collectivité ou de l'établissement.**



Pour connaître en détail ce nouveau dispositif, vous pouvez consulter la fiche thématique sur les lignes directrices de gestion sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) accès *extranet* à l'emplacement : [Accueil](#) / [Documentation / LDG](#).

## 2. L'AIDE DU CDG 28

S'agissant d'un nouvel outil, aucun modèle de LDG n'a été proposé au niveau national.

Pour aider les collectivités à rédiger leur LDG, **les CdG de la région Centre-Val-de-Loire** ont travaillé de concert pour vous proposer une trame de réflexion, et vous aider à définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, qui sera propre à chaque collectivité, au regard de la situation de ses effectifs, des métiers et des compétences, de son projet politique, de ses contraintes budgétaires, et de son contexte local et intercommunal.

**Il appartient en conséquence à chaque collectivité ou établissement d'établir son propre document.**

Pour les collectivités de moins de 50 agents, les CDG ont choisi de vous proposer **une trame assez avancée** concentrer sur les thématiques qui touchent directement et quotidiennement l'organisation des services, la situation et les conditions de travail des agents et qui constituent le socle indispensable pour mener à bien les projets du mandat.

Pour les collectivités d'au moins 50 agents, les CDG vous proposent **une liste des thématiques** devant être abordées lors de l'élaboration des LDG.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'élaboration de votre stratégie devra nécessairement partir d'un état des lieux.



**Le bilan social 2019** que vous avez récemment réalisé (ou en cours de réalisation) via la plateforme « **Données sociales** » proposée par le CDG, est un outil obligatoire et incontournable pour dresser votre état des lieux.



**La campagne du bilan social 2019 se termine le 30 septembre, ne tardez plus à effectuer votre saisie !**

**Pour plus d'informations, vous pouvez contacter Mme AUDELAN au 02.37.91.43.57 , ou la contacter à l'adresse suivante : [bilansocial@cdg28.fr](mailto:bilansocial@cdg28.fr)**

Pour vous aider vous trouverez sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) accès extranet à l'emplacement :  [Accueil / Documentation /LDG](#), plusieurs documents proposés par le CDG 28 :

- Fiche méthodologique commune
- Trame et ses annexes pour les collectivités de moins de 50 agents
- Trame pour les collectivités d'au moins 50 agents
- Modèle d'arrêté fixant les LDG

**La rédaction des LDG relève de la responsabilité exclusive de chaque collectivité/établissement.**

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président,



Bertrand MASSOT