



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

F.A.Q. sur les L.D.G.

PEUT-ON ÉTABLIR LES LDG SUR UNE DURÉE INFÉRIEURE A 6 ANS ? SONT-ELLES RÉVISABLES ?

OUI, les LDG sont fixées pour une durée pluriannuelle (6 ans au maximum donc une durée inférieure est possible) avec une possibilité de révision en cours de la période retenue après avis du C.T.
L'arrêté de l'autorité territoriale fixant les LDG devra indiquer la durée.

DOIT-ON TRAITER L'ENSEMBLE DES THÈMES PROPOSÉS DANS LES DOCUMENTS MIS A DISPOSITION PAR LE CDG 16 ?

Ces outils constituent seulement une trame à disposition pour aider à conduire une réflexion à partir d'un état des lieux relativement complet établi dans les principaux domaines RH.
Il peut être cependant décidé de supprimer ou d'ajouter des thématiques.

LES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE FONT-ILS PARTIE DES LDG ? LES QUOTAS D'AVANCEMENT DE GRADE (A et B) CO-EXISTENT-ILS AVEC LES LIGNES DIRECTRICES ?

Les ratios d'avancement de grade sont institués par une autre disposition légale, l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984. Ils font l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante. Ils co-existent donc avec les lignes directrices de gestion et sont complémentaires.

Les quotas (nombre d'avancements limité par le statut) sont toujours en vigueur.

Les lignes directrices de gestion sont des instruments dits «de droit souple» qui n'ont pas vocation à se substituer aux règles statutaires.

LE CONSEIL MUNICIPAL / CONSEIL D'ADMINISTRATION INTERVIENT-IL A UN MOMENT OU A UN AUTRE ?

Ni la loi n° 84-53 du 26/01/1984, ni le décret n° 2019-1265 du 29/11/2019 ne prévoient l'intervention du conseil municipal dans l'élaboration des lignes directrices de gestion. C'est l'autorité territoriale qui fixe les LDG.

LES ACTIONS DES PLANS D' ACTIONS DOIVENT-ELLES ETRE PLANIFIÉES ?

Il convient de déterminer l'année ou les années de mise-en-œuvre de l'action. En cas de mise à jour échelonnée sur plusieurs années, il est préférable de créer une autre ligne «mise à jour du Document unique» (par exemple), et de sélectionner les années concernées.

LES ACTIONS MENTIONNÉES DANS LES PLANS D' ACTIONS DOIVENT-ELLES ÊTRE MISES EN PLACE ?

Aucune sanction n'est prévue en cas de non réalisation des actions. Cependant, les LDG actent un engagement «à faire». En outre, dans les domaines pour lesquels des documents / procédures sont réglementairement obligatoires et devraient donc déjà être mis en place (exemples de la prévention des risques professionnels, de la formation...), les actions devront être conduites pour ne pas mettre en difficultés l'autorité territoriale et priorisées en terme de choix d'actions.

Y AURA-T-IL UN BILAN FAIT SUR LES LDG ?

A la fois l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et l'article 20 du décret n° 2020-1265 du 29/11/2019 prévoient que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles prises pour leur application, et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan est présenté au comité technique / comité social territorial compétent.

Un tel bilan n'est pas prévu pour les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie de pilotage des ressources humaines.

Cependant, ces dernières sont établies à partir des données du rapport social unique (Bilan Social) qui servira de support à un débat au sein du comité social territorial (Comité Technique), relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

FAUT-IL INTÉGRER, DANS LES EFFECTIFS, LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ ?

Les lignes directrices de gestion définissent les enjeux et les objectifs en matière de ressources humaines, notamment en matière de recrutement. Aussi, une colonne peut être ajoutée dans les tableaux concernant les effectifs, afin d'indiquer le nombre de contrats de droit privé.

FAUT-IL PRIORISER LES CRITÈRES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS ?

Il n'est pas nécessaire de les prioriser. Les critères fixés doivent permettre à l'autorité territoriale d'exercer son pouvoir d'appréciation, dans la limite du cadre fixé par les lignes directrices de gestion.

Il est rappelé que les collectivités qui choisiront de donner des priorités aux critères retenus pour la valorisation et la promotion des parcours professionnels devront, par la suite, justifier leur choix (avancement de grade, nomination suite à concours...) en fonction de celles-ci.

SI LA COLLECTIVITE RÉALISE SES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, LE BILAN SOCIAL DOIT-IL ÊTRE ÉGALEMENT ÉTABLI ?

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, le rapport social unique (RSU) a vocation à compiler plusieurs rapports (Bilan Social, rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, rapport des fonctionnaires mis à disposition et rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés). Il sera établi annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2021, et présenté pour avis au Comité Technique. Le RSU (comme l'ex Bilan Social), documents obligatoires, servent à alimenter les lignes directrices de gestion.

LE DOCUMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DOIT-IL ÊTRE DIFFUSÉ ?

Les lignes directrices de gestion sont transmises aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

LE CDG ETANT COMPÉTENT POUR ÉTABLIR LES LDG PROMOTION INTERNE, LES COLLECTIVITÉS DOIVENT-ELLES DÉFINIR DES CRITÈRES DANS CE DOMAINE ?

La promotion interne fait partie du parcours professionnel d'un fonctionnaire puisqu'elle permet à celui-ci d'accéder à un nouveau cadre d'emplois, entraînant dans la plupart des cas, un accès à une catégorie supérieure (B ou A) après inscription sur liste d'aptitude arrêtée par le Président du Centre de Gestion.

L'application des critères établis pour la promotion interne permettra à la collectivité, si un agent remplit les conditions statutaires :

- soit de le proposer au Centre de Gestion,
- soit de justifier de sa non-proposition,
- soit, dans l'hypothèse où plusieurs agents seraient promouvables, de prioriser l'envoi des dossiers.

L'examen des candidatures se fera ensuite, en conformité avec les lignes directrices de gestion arrêtées par le Président du Centre après avis du Comité Technique, dans le respect des quotas réglementaires fixés par les statuts particuliers.

Par la suite, l'arrêté de l'autorité territoriale portant nomination suite à promotion interne devra viser celui relatif aux LDG de la collectivité.

COMMENT LES PETITES COLLECTIVITÉS DOIVENT-ELLES REMPLIR LA PARTIE RELATIVE A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Figurant parmi les six titres de la loi de Transformation de la Fonction Publique, l'égalité Femmes / Hommes doit être une préoccupation majeure.

A ce titre, même sur un effectif réduit, ce principe doit peser dans le déroulement de la carrière et dans la valorisation des parcours professionnels. Ainsi, au minimum, l'objectif de l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle peut être acté dans le plan d'actions.

QUELS CRITÈRES S'APPLIQUENT AUX AGENTS INTERCOMMUNAUX LORS DES AVANCEMENTS DE GRADE ?

Chaque collectivité formalise ses propres lignes directrices de gestion et ses critères relatifs aux avancements de grade.

Cependant, pour le cas particulier des agents intercommunaux, la décision d'inscription sur le tableau d'avancement de grade puis de nomination par avancement de grade est toujours prise, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par la collectivité principale (collectivité dans laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier).

Concernant les taux de promotion, ils doivent être soumis par chaque collectivité au Comité Technique.