

Angoulême, le 26 Juin 2020

Le Président,

à

**Mesdames, Messieurs les Maires,
Mesdames, Messieurs les Présidents,**

Nos Réf. : LC / SP – LCIR2020-21
Affaire suivie par M. CORNEIL, Directeur
☎ : 05.45.69.70.02

Objet : Lignes Directrices de Gestion

Madame, Monsieur le Maire et Cher(e) Collègue,
Madame, Monsieur le Président et Cher(e) Collègue,

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique (art. 30), consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics d'arrêter des lignes directrices de gestion (LDG).

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 est venu préciser les dispositions relatives aux LDG dans la Fonction Publique Territoriale (chapitre II). Il détaille :

- les lignes visant à définir la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elles déterminent les objectifs en matière de politique de gestion des R.H. ;
- les lignes fixant les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**, pour lesquelles il faut différencier :
 - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures d'une part et en matière de recrutement d'autre part (adaptation des compétences, diversité des profils, égalité hommes/femmes) ;
 - les orientations et les critères à prendre en compte pour les avancements de grades et les promotions internes.
Pour la promotion interne, le Président du Centre de Gestion est chargé de les établir.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée maximale de 6 ans.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les décisions individuelles relatives aux promotions (avancements de grade et promotion interne) et les mesures favorisant l'évolution professionnelle (mobilité, formation...), **ne pourront être prises légalement qu'après adoption de ces LDG**, après avis du Comité Technique.

Une fois arrêtées, ces LDG seront présentées à l'assemblée délibérante et rendues accessibles aux agents par tout moyen (numérique...).

Enfin, un bilan de leur mise en œuvre devra être établi annuellement sur la base :
- des décisions individuelles
- du Rapport Social Unique (RSU)
et présenté au comité technique.

→ Concernant les LDG relatives à la promotion interne, malgré un calendrier qui s'est particulièrement resserré avec la crise sanitaire, le Centre de Gestion de la Charente a l'ambition d'associer des acteurs de terrain et du dialogue social, dans une démarche de réflexion et de concertation, amont à la proposition du Président (2 groupes de travail en septembre-octobre).

→ Concernant les LDG que vous devez définir au sein de votre collectivité dans les prochains mois, sachez que le Centre de Gestion de la Charente travaille à la construction d'outils pour vous y aider. Nous espérons pouvoir vous les diffuser au cours du dernier trimestre.

Je tenais par la présente à vous sensibiliser sur l'importance de cette démarche et vous assurer du soutien du Centre de Gestion sur sa partie technique.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Maire et Cher(e) Collègue, Madame, Monsieur le Président et Cher(e) Collègue, l'expression de mes sentiments cordiaux.

Le Président,



M. Guy BRANCHUT