



Numéro

16

30 mars
2020

**LIGNES DIRECTRICES
DE GESTION**

• Quel est le contenu des lignes directrices de gestion ?

Les lignes directrices de gestion traitent de **la stratégie pluri annuelle de pilotage des ressources humaines** notamment en matière de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)**. Elles définissent les enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines à conduire compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs et des métiers et des compétences (**art 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**).

Les lignes directrices de gestion comportent également **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)**. Elles précisent les orientations et critères généraux à prendre en compte pour la promotion au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (**art 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**).

• Concrètement quelles thématiques sont abordées par les lignes directrices de gestion ?

Les lignes directrices de gestion constituent **une formalisation de la politique RH de la structure**. Elles présentent un état des lieux des effectifs, des métiers et des compétences. Elles traitent de la politique RH compte tenu des politiques publiques, notamment de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la politique de recrutement, de la mobilité, de la formation, de l'organisation du travail, des conditions et de la qualité de vie au travail, de l'avancement de grade et de la promotion interne, de la rémunération, de l'égalité hommes-femmes, de la santé et de la sécurité au travail, du handicap.

• Quelle procédure faut-il respecter pour élaborer les lignes directrices de gestion ?

Les lignes directrices de gestion sont adoptées par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Elles sont ensuite communiquées aux agents (**art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art 17 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**).

• Sur quelles ressources peut-on s'appuyer pour élaborer les lignes directrices de gestion ?

Les employeurs territoriaux disposent de nombreuses ressources pouvant les aider à réaliser un état des lieux de leurs effectifs et à formaliser la politique RH de la structure :

- Organigramme
- Règlement intérieur
- Régime indemnitaire
- Fiches de poste
- Règlement de formation
- Document unique
- Bilan social
- Dispositif d'évaluation
- Fiches repères de l'observatoire régional
- Critères locaux d'avancement de grade et de promotion interne

• Les lignes directrices de gestion sont-elles établies pour 6 ans ?

OUI. Elles peuvent être révisées au cours de cette période (**art 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**). Il est donc possible de les enrichir au fil du temps.

• Pour la promotion interne, par qui les lignes directrices de gestion sont-elles arrêtées pour les collectivités territoriales affiliées au centre de gestion ?

En matière de promotion interne des collectivités affiliées au centre de gestion, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le Président du centre de gestion après avis des différents comités techniques compétents. Les autres lignes de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique compétent.