

FAQ lignes directrices de gestion

Cette Foire aux questions reprend les principales questions qui ont été posées lors des webinaires des 10 et 13 novembre 2020.

I. PROCEDURE D'ELABORATION ET D'ADOPTION DES LDG

1. Dans quel délai raisonnable peut-on arrêter les LDG en 2021 ? Peut-on se caler sur les deux mois prévus pour ajuster la proposition spécifique du Président du CDG56 sur la promotion interne ?

En principe les lignes directrices de gestion devaient être adoptées au 31 décembre 2020 afin notamment de sécuriser juridiquement les mesures d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Il est indispensable d'adopter les lignes directrices de gestion avant d'établir le tableau annuel d'avancement 2021 ou la liste d'aptitude associée à la promotion interne 2021. Ces lignes directrices de gestion qui sont arrêtées pour une durée maximale de 6 ans peuvent faire l'objet d'une ou plusieurs révisions au cours de cette période. (cf. fiche DGCL)

2. Existera-t-il un modèle de document de lignes directrices de gestion sur le site internet ?

La guide de la FNCDG propose un modèle de trame formalisant les LDG.

3. Le CDG va-t-il proposer un modèle d'arrêté de l'autorité territoriale ?

Un modèle d'arrêté est disponible en suivant ce lien : <https://www.cdg56.fr/Conseil-et-accompagnement/Lignes-directrices-de-gestion>

4. Comment mobiliser les élus autour des LDG ?

Il est recommandé de privilégier une méthode de travail en mode projet pouvant associer les élus au sein du ou des groupes de travail intervenant sur les LDG.

5. Une fois le document des lignes directrices effectué dans quelles instances doit-il passer ?

Le projet de LDG doit être présenté pour avis au comité technique (CT) avant d'être arrêté par l'autorité territoriale.

6. LDG établies pour une durée de 6 ans, si une révision est nécessaire, comment devons-nous procéder ?

Pour réviser les LDG il convient de suivre la même procédure que pour leur adoption. Elles seront donc révisées par le biais d'un arrêté pris après avis du comité technique puis du comité social territorial à l'issue des prochaines élections professionnelles, prévues en 2022.

7. Le CT demandera-t-il une présentation formalisée des lignes directrices ou les collectivités ?

Chaque collectivité est libre de présenter le document qu'elle souhaite. Un formulaire de saisine est disponible : <https://www.cdg56.fr/Conseil-et-accompagnement/Lignes-directrices-de-gestion>

8. Faudra-t-il prendre une délibération pour finaliser la procédure ?

Aucune délibération n'est nécessaire pour finaliser la procédure. Toutefois une information auprès du conseil municipal ou de l'organe délibérant demeure tout à fait possible.

9. Nous avons un CT local commun entre commune et CCAS (3 budgets annexes, ccas, résidence autonomie, saad) donc 2 bilans sociaux, quelle est la meilleure procédure pour établir LDG ?

Chaque autorité territoriale arrête les LDG : les LDG seront présentées pour la commune et pour le CCAS. Il est cependant possible de mener une réflexion commune si les élus souhaitent opter pour des actions harmonisées à l'échelle des deux entités.

10. L'arrêté fixant les LDG doit-il être transmis au contrôle de la légalité ?

Non, cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de la légalité. En revanche, les LDG doivent être communiquées aux agents.

II. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

1. Les avancements de grade 2021 ne pourront-ils intervenir que lorsque les LDG seront validées par le CT local, que l'arrêté du maire sera pris et que l'information auprès des agents aura été réalisée ?

Un arrêté relatif aux lignes directrices de gestion, pris au plus tard au 31 décembre 2020 permet de sécuriser juridiquement les mesures d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021. À défaut, il est recommandé de ne procéder à l'établissement du tableau annuel d'avancement de grade qu'après avoir arrêté les lignes directrices de gestion et les avoir communiquées aux agents. Il est donc recommandé d'arrêter au plus tôt les LDG tout du moins sur le volet promotion et valorisation des parcours professionnels.

2. Sans avoir formalisé leurs LDG, les collectivités pourront-elles prévoir des avancements de grade pour 2021 ?

Du fait de la suppression des avis de CAP pour 2021, les mesures d'avancement de grade doivent impérativement être conformes aux principes posés au sein des lignes directrices de gestion. L'absence de lignes directrices de gestion fragiliserait considérablement ces mesures (CE 21 septembre 2020 n°428683).

3. Les avancements de grade 2021 pourront-ils avoir un effet rétroactif ?

L'article 77 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit : « *Nonobstant les dispositions des articles 2 et 45 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, de l'article 7 de la loi n° 72-619 du 5 juillet 1972 portant création et organisation des régions, les décisions individuelles relatives à l'avancement et à la*

promotion interne des fonctionnaires territoriaux peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur date de transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. » Sur le fondement de ces dispositions, il ne paraît pas impossible de conférer un effet rétroactif à une mesure d'avancement de grade. Néanmoins il est recommandé de ne pas prévoir d'effet antérieur à la date d'établissement du tableau annuel d'avancement. L'effet de la mesure ne pourra pas être antérieur à la date à laquelle l'agent remplissait les conditions statutaires pour bénéficier de l'avancement de grade. Le tableau d'avancement de grade étant annuel, aucune mesure d'avancement de grade pour 2021 ne peut être antérieure au 1^{er} janvier 2021.

4. Pour l'avancement de grade, un agent qui aurait réussi l'examen professionnel fin 2020, en l'absence de LDG adoptées en début d'année, pourrait-il quand même être nommé sur un nouveau grade ?

Oui, il pourra bénéficier de l'avancement de grade dès que les LDG auront été arrêtées et après établissement du tableau annuel d'avancement.

5. Y aura-t-il qu'une promotion interne par an ?

Oui

6. Si les LDG ne sont pas arrêtées localement, est-il possible de déposer des dossiers de promotion interne? Quels sont les risques associés ?

Règlementairement les LDG, et notamment le volet promotion et valorisation des parcours, doivent être arrêtées avant de déposer des dossiers de promotion interne. Ce volet permet notamment de déterminer, à l'échelle de la collectivité ou de l'établissement, les agents pour lesquels un dossier promotion interne sera déposé. Si ces LDG ne sont pas arrêtées, un agent pourrait contester le fait de ne pas être proposé au titre de la promotion interne.

7. Les propositions d'avancement de grade seront-ils proposés en début d'année comme les années précédentes ?

Oui, comme les années précédentes, le CDG continue à mettre à disposition des collectivités et établissements affiliés la liste des agents qui remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement, sur l'extranet carrières. Le service Gestion des Carrières accompagnera chaque collectivité et établissement tout au long de la procédure.

8. Est-il possible d'ajouter la cohérence poste / grades ouverts au tableau des effectifs dans les critères des LDG relatifs à l'avancement de grade ?

Oui tout à fait.

9. Concernant les LDG sur le volet promotion interne, les collectivités devront-elles reprendre les LDG du CDG ?

Des critères ont été définis à l'échelle départementale pour analyser les dossiers déposés dans le cadre de la promotion interne. Les collectivités pourront néanmoins fixer des critères de priorité pour le dépôt des dossiers.

10. L'année 2020 est une année pratiquement blanche pour la formation, comment cela va-t-il être calculé pour la promotion interne ?

Dans le cadre des LDG arrêtées par le Président du Centre de Gestion du Morbihan, les formations prises en compte sont celles suivies au cours des 5 dernières années, soit, pour la promotion interne 2021, les formations suivies du 01/01/2016 au 31/12/2020.

En 2020, compte tenu de la crise sanitaire, peu de formations ont été dispensées. La période de référence reste cependant la même. Les formations comptabilisées couvriront donc davantage la période 2016-2019.

11. S'agissant de la promotion interne, pour justifier de l'ancienneté est-ce que tous les contrats y compris saisonniers seront pris en compte ? Quels justificatifs faudra-t-il fournir ?

Un maximum de 15 points est attribué pour le critère "ancienneté". Tous les contrats effectués dans le secteur public ou privé seront pris en compte.

Afin de pouvoir comptabiliser cette ancienneté il faudra compléter le tableau déroulement de carrière figurant dans le dossier promotion interne et transmettre une copie des contrats correspondants.

12. Concrètement, Est-ce le service gestion des carrières, puis le Président CDG qui décident de la liste des agents inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne ?

Le service gestion des carrières n'a aucun pouvoir de décision quant à l'établissement des listes d'aptitude.

Les collaboratrices du service vérifient, d'une part, si les agents proposés à la promotion interne remplissent les conditions statutaires nécessaires pour être inscrits sur la liste d'aptitude et, d'autre part, si le dossier transmis comporte toutes les pièces nécessaires à l'instruction.

A l'issue de cette phase d'instruction des dossiers, c'est le Président du Centre de Gestion, assisté le cas échéant par le collège des représentants des collectivités et établissements affiliés, qui établit les listes d'aptitude promotion interne. Pour ce faire, il appliquera les LDG qu'il aura au préalable fixées par arrêté.

13. Pour la promotion interne, les agents promouvables sont classés par points. Comment le président du CDG départage-t-il les agents en cas d'égalité de points ? Les représentants syndicaux sont-ils associés à ce choix ?

Un premier classement est opéré par point. En cas d'ex-aequo, le Président du Centre de Gestion pourra départager les candidats en fonction des éléments figurant au dossier. Le nombre de dossiers déjà déposés les années antérieures pour le même candidat et pour le même grade pourrait être pris en compte.

Au regard de l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les représentants syndicaux ne sont plus associés à ce choix à compter de la promotion interne 2021.

14. Les recours individuels contre les décisions défavorables (ex: non inscription au tableau d'avancement de grade) devront-ils être examinés en CAP ?

Ni la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ni le décret n°89-229 du 17 avril 1989 sur les CAP ne prévoit d'avis de CAP dans ce cas. Néanmoins, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit la disposition suivante, figurant à l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués ».

15. Comment savoir quel agent peut bénéficier d'un avancement de grade : y a-t-il une information préalable du CDG ?

La liste des agents promouvables à l'avancement de grade est mise à disposition des collectivités et établissements affiliés sur l'extranet carrières comme par le passé.

16. Une fois les lignes directrices pour la promotion interne fixées, comment se calculent les quotas ?

Le calcul du quota est basé sur le nombre de recrutements intervenus au sein des collectivités et établissements affiliés, au cours de l'année N – 1, dans le cadre d'emplois d'accueil.

Les recrutements pris en compte sont les nominations par concours, par voie de détachement, par intégration directe, par voie de mutation (hors mutation entre collectivités ou établissements affiliés au CDG).

Ces quotas servent à déterminer le nombre de postes ouverts sur la liste d'aptitude.

Vous retrouverez les explications dans le [diaporama relatif au webinaire Promotion Interne](#).

17. Les Comités techniques qui se tiendront après la réunion du 23 février 2021 examineront aussi les saisines LDG ?

Le C.T. du 23 février 2021 (CT local) est dédié aux LDG mais les saisines LDG seront également examinées lors des séances ultérieures.

18. Est-il possible de fixer les LDG en deux temps, pour les avancements de grade et la promotion interne dans un 1^{er} temps puis dans un second temps des LDG plus abouties sur les effectifs, la formation, l'absence, etc... ?

Il est tout à fait possible d'arrêter dans un premier temps les LDG sur le volet promotion et valorisation des parcours professionnels puis, dans un second temps, les LDG sur les orientations de la politique RH.

19. Si les LDG ne sont pas arrêtés cette année les avancements de grade et les promotions internes seront bloqués pendant 6 ans ?

Non, les LDG s'appliqueront aux procédures avancement de grade et promotion interne dès qu'elles auront été arrêtées. Si elles sont arrêtées uniquement en 2022, elles s'appliqueront à compter de cette année 2022.

20. Les LDG départementales promotion interne ont elle été arrêtées ?

Le Président du Centre de Gestion a fixé Les LDG départementales promotion interne par arrêté du 28 décembre 2020. Cet arrêté est disponible sur le site internet du CDG.

21. Est-il possible de préciser le lien entre les LDG et l'avancement de grade ?

Les LDG comportent deux volets, à savoir, la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH de la collectivité ou de l'établissement et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG sur les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours concernent notamment l'avancement de grade et la promotion interne.

Compte tenu de la suppression des avis des Commissions Administratives Paritaires sur ces deux thématiques, les collectivités et établissements doivent arrêter des LDG afin de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle en toute transparence vis-à-vis des agents.

III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH ET DONNEES SOCIALES

1. Si des erreurs sont constatées sur quelques données du bilan social, que peut-on faire ?

Les données sociales, issues du bilan social, servent à élaborer vos LDG. Elles doivent refléter la situation de la collectivité. Si des anomalies sont constatées, il convient de les corriger pour tenir compte de la réalité. Si des changements importants (ouverture de service augmentant considérablement les effectifs par exemple) ont eu lieu depuis le renseignement du bilan social, il est possible de préciser ces éléments dans votre état des lieux relatif aux LDG.

2. A-t-on l'obligation de publier des données budgétaires sur la masse salariale ?

Les données sociales issues du bilan social et après présentation aux membres du CT, sont communicables à toute personne qui le demande. Ne doivent pas être communiquées les mentions qui pourraient porter atteinte à la vie privée des agents, ou qui comporteraient des appréciations ou jugement de valeur sur des personnes nommées désignées ou facilement identifiables.

3. Les actions pouvant figurer dans le plan d'action, sont-elles des étapes pour mener à la définition des LDG ou font-elles partie des LDG ?

Les textes ne donnent aucune précision sur le plan d'actions pouvant figurer dans le volet stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Il est donc possible d'inscrire des axes de travail pouvant conduire à une ou plusieurs futures actions telle que « *engager une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* ». Il est également possible d'inscrire directement certaines actions telles que « *élaborer un plan de formation ou un règlement intérieur* ».

4. Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes peut-il / doit-il être inclus dans les LDG ?

Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un document obligatoire pour les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants (art. 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et art. 1^{er} décret. n°2020-528 du 4 mai 2020). Il demeure distinct des LDG qui peuvent tout à fait y faire référence.

IV. ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Le CDG peut vous accompagner pour l'élaboration de vos lignes directrices de gestion.

Contacts : strategie.conseilrh@cdg56.fr 02 97 68 16 17