

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) – volet 1

Orientation en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les promotions internes, avancements de grade (y compris nomination concours), **avantage spécifique d'ancienneté facultatif des secrétaires généraux de mairie**

Textes de référence :

- Articles L216-2, L413-1, L413-3, L413-5, L413-6, L522-1 à L522-4, L523-1 et L523-3 à L523-6 du Code général de la fonction publique.
- Décret [n° 2019-1265](#) du 29 novembre 2019
- Décret [n° 2024-827](#) du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) constituent un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines dans le cadre du renouvellement du dialogue social figurant dans un titre intitulé : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ».

Elles permettent de **poser un cadre à l'intérieur duquel l'autorité prendra ses décisions en matière de gestion du personnel mais également d'apporter aux agents visibilité et transparence sur les orientations et priorités de l'employeur.**

L'ensemble des collectivités doit définir ses LDG.



Le 1^{er} janvier 2021, chaque collectivité a déterminé ses LDG pour pouvoir réaliser un avancement de grade, une nomination suite à concours ou une promotion interne et à compter du 1^{er} août 2024 pour attribuer un avantage spécifique d'ancienneté facultatif des secrétaires généraux de mairie



PORTEE JURIDIQUE DES LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif avec assistance du représentant syndical de son choix siégeant au CST, à l'encontre d'une décision individuelle favorable en matière d'avancement, promotion ou mutation. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Principales LDG au sein de chaque collectivité :

- “Avancement de grade / Nomination par concours / Présentation des dossiers à la promotion interne avantage spécifique d'ancienneté facultatif pour les SGM”
(compétence de la collectivité)

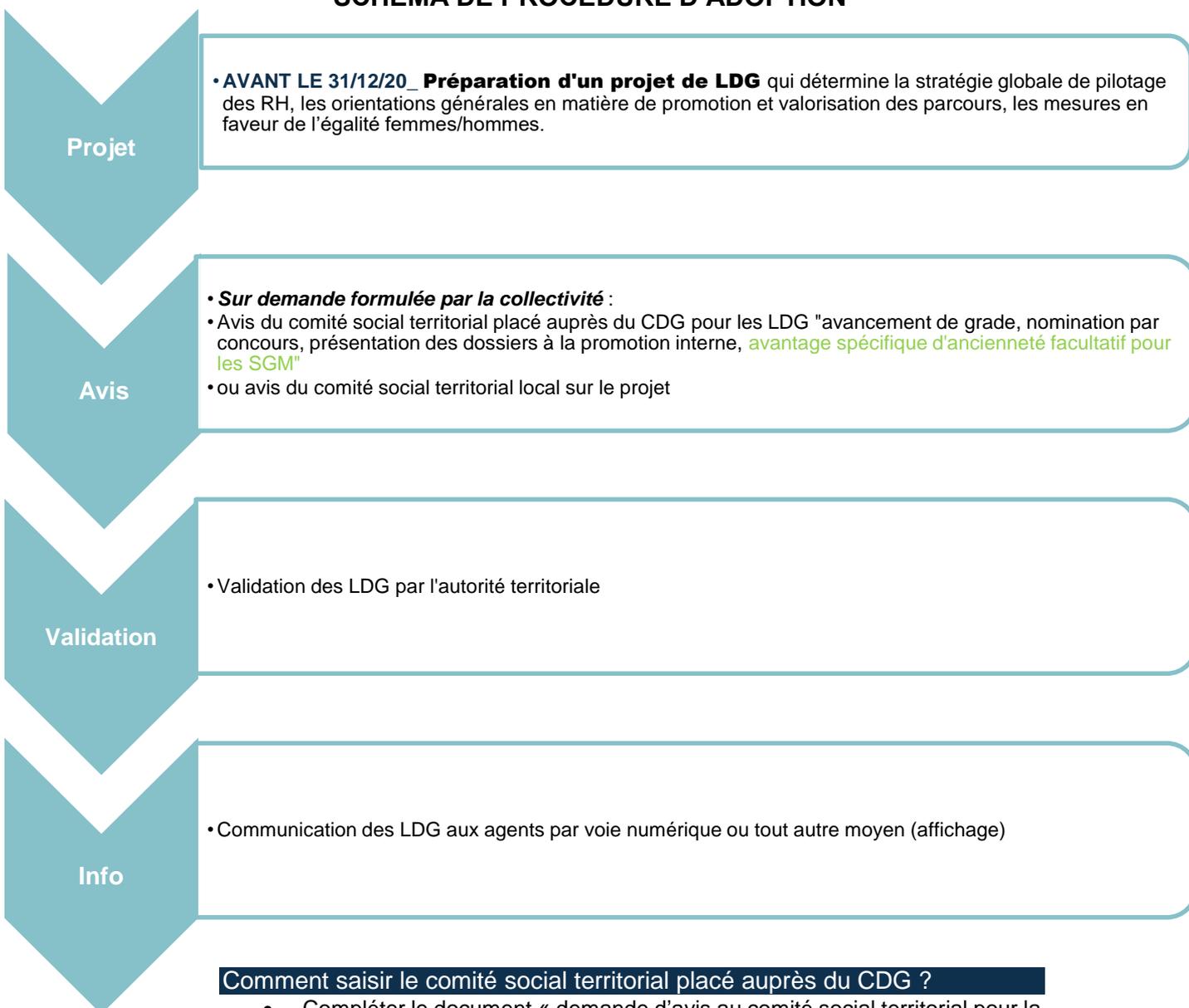
A compter du 01/01/2021 :

Toutes les décisions individuelles (avancements et promotions) doivent faire référence aux LDG signées par l'autorité territoriale. L'avis de la CAP n'est plus sollicité pour les tableaux d'avancements de grade.

Il appartient à chaque collectivité de définir ses orientations et critères généraux dans un document synthétisant ses LDG. Pour nommer les agents par avancement de grade, il faut aussi tenir compte :

- a) des conditions d'avancement liées à chaque statut particulier des conditions de strate (pris en compte dans l'édition des tableaux d'avancement de grade réalisés par le CDG)
- b) du ou des ratios promus/promouvables de la collectivité
- c) des règles de quota (propres à la situation des nominations dans chaque collectivité)

SCHEMA DE PROCEDURE D'ADOPTION



Comment saisir le comité social territorial placé auprès du CDG ?

- Compléter le document « demande d'avis au comité social territorial pour la mise en place des LDG »
- Le faire signer par l'autorité territoriale
- L'adresser à David Chesnel par mail (grh2@cdg53.fr)

LDG Promotion interne (compétence du Président du CDG)

A compter du 01/01/2021 :

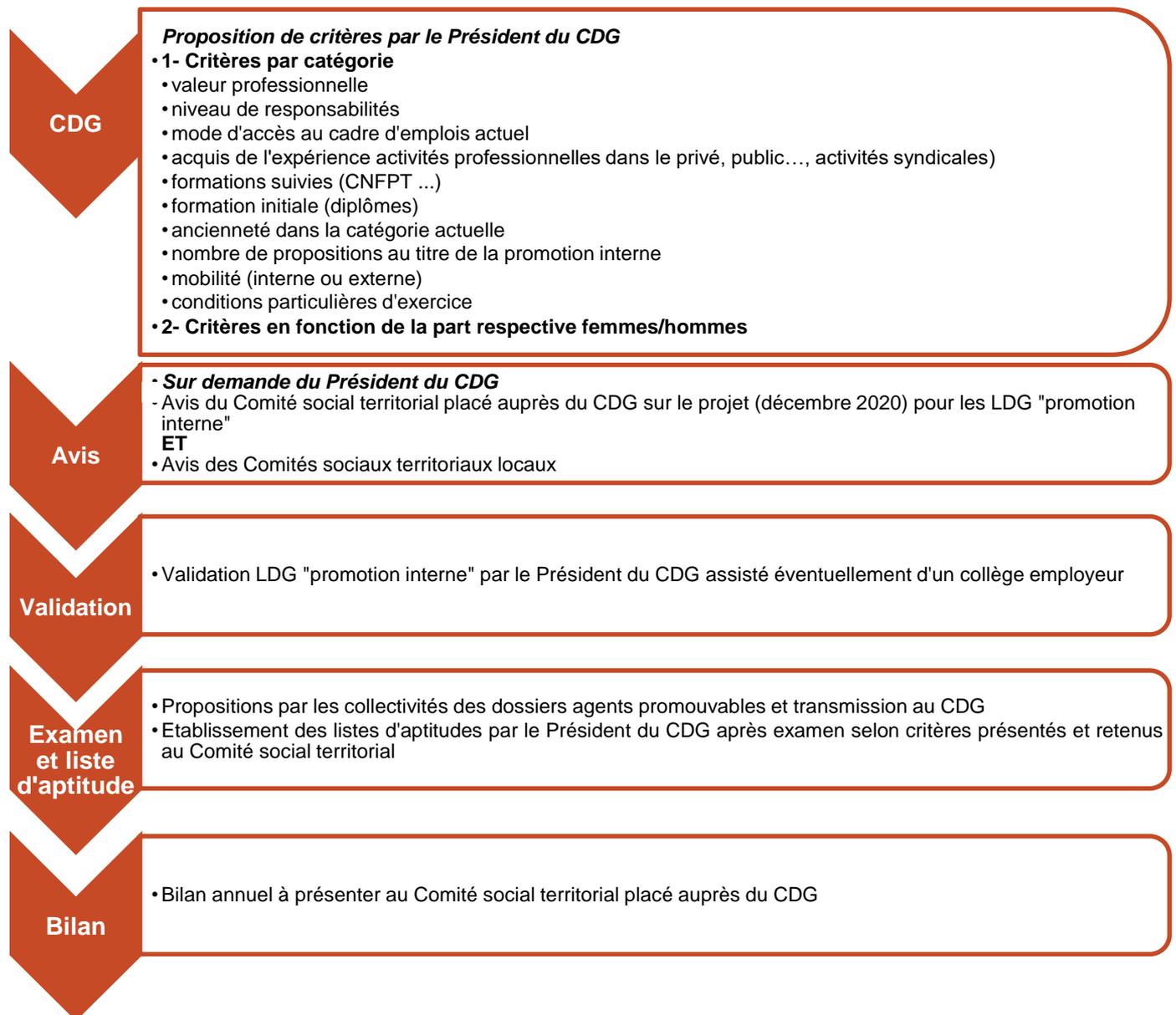
Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les candidatures des fonctionnaires dans le cadre de la promotion interne.

L'inscription des agents sur une liste d'aptitude par promotion interne est de la seule compétence du président du CDG. Ce dernier définit les critères d'éligibilité (pouvant aller jusqu'à 6 ans) après consultation d'une part du Comité social territorial placé auprès du CDG et d'autre part des différents Comités sociaux territoriaux locaux.

Il appartient à chaque collectivité de déterminer si elle le souhaite, des critères de pré-sélection d'éligibilité en vue de déposer des dossiers de promotion interne au CDG (voir procédure page 2)

Par exemple : manière de servir, ancienneté, obtention d'un examen professionnel, adéquation grade/fonction/organigramme, autonomie. Attention, l'appartenance à un sexe donné ne doit pas être un critère discriminatoire dans la gestion des ressources humaines : recrutement, évolution professionnelle.

SCHEMA DE PROCEDURE D'ADOPTION



CDG 53 – Comité social territorial