



# CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Objet** : Lignes directrices de gestion  
> **Contact** : Delphine PFEIFFER - Virginie  
HUGUENIN - [ldg@cdg38.fr](mailto:ldg@cdg38.fr)  
04 76 33 20 33

> **Pôle** : Dialogue social  
> **Type de document** : note d'information  
> **Référence** : questions fréquentes LDG  
> **Date** : le 08-10-2020

## LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION QUESTIONS FREQUENTES

Les services du CDG 38 se sont associés pour recenser les questions auxquelles vous êtes confrontés en vue de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG), et y apporter des **réponses statutaires claires et opérationnelles**.

La présente note sera mise à jour régulièrement.

Elle vient en complément des différents outils pratiques proposés ou relayés par le CDG 38, que nous vous invitons à consulter sur la [page dédiée](#).

<b>I. Généralités</b>	<b>3</b>
1. Que se passe-t-il si les LDG n'ont pas pu être mises en place au 1er janvier 2021 ?	3
2. Faut-il délibérer sur les LDG ?	3
<b>II. Dialogue social</b>	<b>3</b>
3. S'il existe déjà des règles internes en la matière, faut-il tout de même arrêter des LDG après avis du CT ?	3
4. Que se passe-t-il si le CT émet un avis défavorable sur les LDG de la collectivité ?	3
5. Que se passe-t-il si le CT local émet un avis défavorable sur le projet de LDG promotion interne du CDG ?	4
6. Les représentants du personnel peuvent-ils être associés à l'établissement des tableaux d'avancement / listes d'aptitude ?	4
<b>III. Avancement de grade et promotion interne</b>	<b>5</b>
7. Les ratios promus-promouvables pour les avancements de grade s'appliquent-ils toujours ?	5



8. Puisque les CAP ne sont plus compétentes sur la promotion interne, l'autorité territoriale peut-elle librement nommer des agents au titre de la promotion interne ? \_\_\_\_\_ 5
9. Les quotas pour la promotion interne s'appliquent-ils toujours ? \_\_\_\_\_ 5
10. Concrètement comment cela se passe-t-il au niveau des avancements de grade et de la promotion interne ? \_\_\_\_\_ 6
11. Le Président du CDG décidera-t-il seul pour la Promotion interne ? \_\_\_\_\_ 6

**IV. Situation des collectivités de moins de 50 agents** \_\_\_\_\_ 6

12. Les collectivités de moins de 50 agents doivent-elles établir leurs propres LDG ? \_\_\_\_\_ 6
13. Pour les collectivités de moins de 50 agents, quand et comment faut-il saisir le comité technique départemental ? \_\_\_\_\_ 6



# I. Généralités

## 1. *Que se passe-t-il si les LDG n'ont pas pu être mises en place au 1er janvier 2021 ?*

Au-delà de l'obligation légale, certaines décisions devront être prises en application des lignes directrices de gestion à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (avancement et promotion notamment). L'absence de LDG arrêtées au préalable constituerait une irrégularité de nature à faire annuler l'acte en cas de recours.

En revanche le simple fait de ne pas avoir établi de LDG à la date du 1<sup>er</sup> janvier ne serait pas un motif de recours.

Un **délai de quelques mois** pourrait raisonnablement être pris pour s'assurer un temps de réflexion et de concertation avec les différents acteurs (élus, représentants du personnel, encadrants, agents...), **sous réserve qu'aucune décision relevant des LDG ne soit prise** durant cette période (tableau d'avancement de grade par exemple).

## 2. *Faut-il délibérer sur les LDG ?*

L'établissement des LDG est une **prérogative de l'autorité territoriale** et ne nécessite pas une délibération. **Les LDG sont fixées par arrêté.**

Dans certaines collectivités l'autorité territoriale préférera s'appuyer sur son conseil et adopter les LDG par voie de délibération. Dans ce cas-là il faudra respecter le parallélisme des formes : si les LDG sont adoptées par délibération, toute modification devra être faite de la même manière.

# II. Dialogue social

## 3. *S'il existe déjà des règles internes en la matière, faut-il tout de même arrêter des LDG après avis du CT ?*

Il est nécessaire de recenser ces règles internes, de les confronter avec les objectifs fixés par la loi au travers des lignes directrices de gestion, puis de les intégrer après concertation avec les représentants du personnel et avis du CT dans les lignes directrices de gestion.

Attention, les LDG n'ont pas pour objet de collecter toutes les règles internes en vigueur dans la collectivité, mais de fixer les orientations générales en matière de RH, afin de rendre plus lisible et compréhensible par tous le cadre de gestion RH.

## 4. *Que se passe-t-il si le CT émet un avis défavorable sur les LDG de la collectivité ?*

Le champ de compétence du comité technique est défini à l'article 33 de la loi 84 – 53 du 26/01/1984. Celui-ci connaît des questions relatives aux LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L'avis est un simple avis et ne s'impose pas à l'employeur.

Néanmoins, même si une délibération n'est pas nécessaire pour arrêter les LDG, si l'avis est unanimement défavorable, il est souhaitable de préserver un dialogue social en respectant la procédure de l'avis défavorable unanime des représentants du personnel en comité technique (= réexamen et nouvelle présentation dans un délai déterminé)

### ***5. Que se passe-t-il si le CT local émet un avis défavorable sur le projet de LDG promotion interne du CDG ?***

En ce qui concerne les LDG promotion interne établies par le CDG, la loi ne prévoit pas de procédure spécifique en cas d'avis défavorable d'un ou plusieurs CT locaux : il conviendra donc d'appliquer le point précédent.

Si l'avis est toujours défavorable, sera appliquée la règle de droit commun prévue par le décret du 30 mai 1985 selon laquelle l'avis émis par le CT est consultatif et ne lie pas l'autorité territoriale.

Le Président du CDG sera cependant attentif aux différents retours qui lui seront faits suite à l'examen des LDG par les CT locaux.

NB : en l'absence d'avis émis dans un délai de 2 mois suivant la transmission du projet de LDG, l'avis du CT local sera réputé favorable et le Président du CDG pourra arrêter les lignes directrices de gestion.

### ***6. Les représentants du personnel peuvent-ils être associés à l'établissement des tableaux d'avancement / listes d'aptitude ?***

La loi a prévu que le dialogue social autour des questions d'avancement et de promotion s'effectuerait désormais sur les orientations générales en la matière, par le biais des lignes directrices de gestion. C'est à ce titre que les représentants du personnel ont toute légitimité à être consulté, en vue de l'avis du comité technique sur les LDG.

Les représentants du personnel aux CAP ne seront plus consultés sur les tableaux d'avancement et la promotion interne, mais pourront utilement faire bénéficier de leur expérience et être associés aux échanges sur les LDG.

**En revanche, n'étant plus compétents en la matière, ils ne pourront plus être associés à l'établissement des tableaux d'avancement et à l'examen des situations individuelles.**

En effet la CADA considère que la liste des agents proposés à l'avancement par l'employeur en fonction de critères de sélection propres à la collectivité, s'ils révèlent une appréciation sur la manière de servir de ces agents, est protégée par le secret de la vie privée. Une telle liste n'est alors communicable qu'aux intéressés, chacun pour ce qui les concerne, en application de l'article 6-II de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978.

Le Règlement sur la Protection des Données à caractère Personnel prévoit en outre que toute transmission d'informations personnelles doit reposer sur une base juridique (obligation légale, intérêt vital, exécution d'un contrat, mission de service public). Cette transmission, pour être légale, devrait passer par un recueil de consentement de chaque agent concerné, ce qui semble difficile à mettre en place. Les agents souhaitant faire un recours quant à eux pourront toujours être accompagnés par un représentant du personnel et transmettre les données de leur choix.

### III. Avancement de grade et promotion interne

#### ***7. Les ratios promus-promouvables pour les avancements de grade s'appliquent-ils toujours ?***

Les ratios (nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus, arrêté par l'assemblée délibérante) sont toujours en vigueur et co-existent avec les LDG.

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

#### ***8. Puisque les CAP ne sont plus compétentes sur la promotion interne, l'autorité territoriale peut-elle librement nommer des agents au titre de la promotion interne ?***

Si les CAP ne sont plus consultées sur la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne relèvera toujours de la **seule et entière compétence du Président du CDG** pour les collectivités affiliées.

L'inscription sur liste d'aptitude étant une formalité préalable obligatoire à la nomination d'un agent au titre de la promotion interne, **la loi n'a pas assoupli les règles en la matière et tout acte de nomination pris sans inscription sur la liste d'aptitude sera toujours entaché d'illégalité.**

#### ***9. Les quotas pour la promotion interne s'appliquent-ils toujours ?***

Le **nombre de postes ouverts à la promotion interne** pour chaque grade est **déterminé par le CDG** pour l'ensemble des collectivités qui lui sont affiliées.

Ce nombre dépend des recrutements effectués sur l'année précédente, quelles qu'en soient les modalités : mutations, détachements, recrutements après concours... Le quota est fixé à 1 poste ouvert pour 3 recrutements intervenus l'année .

Le nombre de nominations peut également être calculé en appliquant le quota fixé par le statut particulier (1 pour 3) à 5% de l'effectif du cadre d'emplois concerné (exemple : cadre d'emplois des attachés). Ce dispositif est intitulé « clause de sauvegarde ».

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, mais qu'au moins un recrutement dans le grade est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

**Ces quotas continuent de s'appliquer** parallèlement aux lignes directrices de gestion.

## **10. Concrètement comment cela se passe-t-il au niveau des avancements de grade et de la promotion interne ?**

Pour les avancements de grade : la collectivité décide, sur la base de ses LDG. Il n'y a plus d'avis de la CAP (voir [fiche pratique et schéma sur l'avancement de grade](#) )

Pour la promotion interne : même s'il n'y a plus d'avis de la CAP, c'est le Président du CDG qui établira les listes sur la base des LDG qu'il aura adoptées (après consultation du CT départemental et des CT locaux des collectivités affiliées), à partir des dossiers de candidatures fournis par les collectivités (voir la [page dédiée à la promotion interne](#)).

## **11. Le Président du CDG décidera-t-il seul pour la Promotion interne ?**

L'article 39 de la loi 84-53 du 26/01/1984 prévoit que l'inscription sur liste d'aptitude peut être établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président du CDG assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.

## **IV. Situation des collectivités de moins de 50 agents**

### **12. Les collectivités de moins de 50 agents doivent elles établir leurs propres LDG ?**

L'établissement des LDG est obligatoire pour toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, y compris celles de moins de 50 agents.

Le contenu et la forme des LDG pourront être adaptées à la taille et aux besoins de la collectivité, qui pourra par exemple se concentrer sur ses lignes directrices en matière d'avancement et de promotion (voir [fiche pratique et schéma sur l'avancement de grade](#) ), et résumer en quelques lignes ses orientations RH principales (rémunération, temps de travail, conditions de travail, recrutement ...)

Des outils pratiques (guide méthodologique, trame de LDG) sont proposés sur la [page dédiée](#) du site du CDG.

### **13. Pour les collectivités de moins de 50 agents, quand et comment faut-il saisir le comité technique départemental ?**

Chaque collectivité rattachée au CT départemental doit saisir ce dernier pour avis sur son projet de LDG, avant mise en œuvre.

Un formulaire de saisine est téléchargeable sur la page [CT-CHSCT départemental](#).

Les prochaines séances du CT départemental :

- 17 novembre 2020 / date limite de réception le 16 octobre
- 11 décembre 2020 / date limite de réception le 13 novembre