

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

1. Les lignes directrices de gestion : qu'est-ce que c'est ?

Introduites par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et précisées dans le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2020, les lignes directrices de gestion sont un nouvel outil de gestion et de formalisation des politiques RH des collectivités. Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité ou de l'établissement.

2. Les lignes directrices de gestion : à quoi ça sert ?

Les lignes directrices de gestion visent à :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le document formalisé s'adresse à l'ensemble des agents de la collectivité et de l'établissement. Il est une source riche d'informations permettant de communiquer de manière transparente sur les modalités de gestion des ressources humaines au sein de la collectivité ou de l'établissement, notamment en matière d'évolution des carrières, de recrutement, de mobilité, etc.

3. Les lignes directrices de gestion : comment les adopter et pour quelle durée ?

Établies par l'autorité territoriale, les lignes directrices de gestion font l'objet d'un avis auprès du comité social territorial (CST). Elles sont formalisées dans un document et peuvent faire l'objet au préalable d'une information auprès de l'assemblée délibérante. Elles peuvent faire l'objet d'une délibération mais le texte ne prévoit que l'intervention de l'autorité territoriale dans la détermination de ces lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou tout autre moyen.

La mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social territorial.

Ces LDG sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité social territorial.