

## De quoi s'agit-il ?

L'[article 30](#) de la loi n° 2019-828 de transformation de la Fonction publique impose que les décisions individuelles en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion ne soient plus soumises à l'avis préalable des commissions administratives paritaires (voir la fiche qui leur est consacrée).

Les lignes directrices de gestion (LDG), dont la mise en place a été rendue obligatoire par cette même loi, constitueront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le socle à partir duquel toutes ces décisions individuelles seront désormais élaborées.

Elles revêtent donc une relative importance dont il convient de connaître le contenu.

En effet, ces LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, ses enjeux et ses objectifs, dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## Qui est concerné ?

L'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels) des trois versants de la Fonction publique.

### Comment sont-elles élaborées ?

Toutes les administrations élaborent, chaque année, un rapport social unique rassemblant des éléments et données, renseignées dans une base de données sociales, accessible aux membres des comités sociaux.

À noter que même si le [décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#) prévoit une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021, il fixe toutefois une période transitoire pouvant aller jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. Pendant cette période, le rapport social unique est présenté au comité technique compétent.

Pour les années 2020, 2021, et 2022 le rapport social unique est élaboré à partir des données disponibles.

En tout état de cause, le contenu de la base de données sociales et du rapport social unique sont précisés par la liste exhaustive figurant à l'[article 1](#) du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la Fonction publique.

**À noter** Sont parus [l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales NOR : TFPF2113512A](#) et [l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales NOR : TERB2130600A](#).

Les LDG, établies à partir de ces éléments et données du rapport social unique, sont élaborées par l'autorité compétente (ministre, chef de service, etc.) pour la Fonction publique de l'État, l'autorité territoriale (ou le centre de gestion lorsque les collectivités affiliées lui ont confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude) ou l'établissement hospitalier, après avis du futur comité social d'administration (voir la fiche qui lui est consacrée), du futur comité social territorial et du futur comité social d'établissement, après le renouvellement général des instances en décembre 2022.

Jusqu'à cette date, les comités techniques resteront compétents pour donner leur avis.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années (six années dans la Fonction publique territoriale). Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, soumise, elle aussi, à la consultation du comité social.

### **Quels éléments d'information contiennent-elles ?**

Les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps, cadres d'emploi et grades, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées. Elles doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés.

Dans la Fonction publique de l'État, il existe aussi des LDG en matière de mobilité. Elles fixent les orientations générales de la politique de l'administration favorisant notamment l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration. Elles doivent permettre la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle.

Elles fixent aussi les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, notamment les modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration ainsi que les modalités de prise en compte des priorités de mutation.

Enfin, elles fixent, lorsqu'elles existent, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation pour certains types d'emplois, voire dans certaines zones géographiques, précisés par arrêté.

### **Comment accéder à ces informations ?**

Les LDG doivent être rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

#### ***Textes en vigueur :***

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : [article 18](#)

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : [article 33-5](#)

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : [article 26](#)

[Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)