

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

De quoi s'agit-il ?

L'[article 30](#) de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique avait imposé 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, constituent, depuis le 1^{er} janvier 2021, le socle à partir duquel toutes ces décisions individuelles sont 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.

Le contenu de la base de données sociales et du rapport social unique sont précisés par la liste exhaustive figurant à l'article [R232-2](#) du CGFP.

À noter : sont parus [l'arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'État, la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans les bases de données sociales, NOR : APFF2505039A](#), [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](#) et [l'arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, NOR : SSAH2210364A](#).

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.), 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, respectivement, du comité social d'administration (pour la FPE), du comité social territorial (pour la FPT) et du comité social d'établissement (pour la FPH).

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.

À noter : il existe aussi des LDG interministérielle (LDGI), applicables à l'encadrement supérieur de l'État, établies pour une durée qui ne peut excéder 5 ans, et potentiellement révisables. Les LDG ci-dessus évoquées doivent respecter chaque orientation fixée par les LDGI.

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.

Texte en vigueur :

CGFP : [articles L232-1](#), [L413-1 à L413-7](#) et [R232-1 à R232-8](#) ;