

Note UFSE-CGT – Réunion du 4 février 2020

Loi de transformation de la Fonction publique

Les lignes directrices de gestion et les CAP

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été publiée au Journal officiel du mercredi 7 août 2019.

Depuis cette date plusieurs décrets d'application de la loi sont examinés en CSFPE ou en CCFP si les dispositions concernent les 3 versants de la FP. Certains décrets sont en cours ou déjà publiés.

Le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 concernant deux sujets importants pour les personnels, les lignes directrices de gestion et les CAP, pour les 3 versants de la Fonction publique a été publié.

Force est de constater que le gouvernement tente d'aller encore plus loin que la loi s'agissant des prérogatives des CAP !

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION - LDG

Les lignes directrices de gestion (prévues aux articles 4 et 30 de la loi du 6 août 2019) déterminent :

- ✓ la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- ✓ les orientations générales en matière de mobilité à l'État uniquement, avec maintien pour certains ministères des « tableaux périodique de mutation » comme précisé dans l'article 8 et l'annexe du décret ;
- ✓ les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ces 3 lignes directrices peuvent être communes ou distinctes et sont établies de manière pluriannuelle pour 5 ans au plus (6 ans à la FPT). Elles peuvent, sans aucune obligation, être révisées en cours de période.

La CGT avait demandé une évaluation annuelle de ces LDG avec la possibilité de les réviser à la demande des OS. Sur ce point nous avons eu refus, le décret ne précise pas plus les conditions de leur révision.

Les LDG sont établies dans la FPE au niveau ministériel et peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensemble de services, missions, ensemble de corps, types d'emploi.

Si cette faculté est prévue par les LDG ministériels, et compatibles avec celles-ci, elles peuvent être établies :

- ✓ par le Chef de service pour un ensemble des services centraux et de services déconcentrés, ainsi que, le cas échéant, pour des services à compétences nationales relevant de ce Chef de service ;
- ✓ par les chefs de service déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels ;

Dans chaque établissement public (EP), les LDG sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels. Elles peuvent se référer aux LDG ministérielles et sont rendues compatibles avec les LDG du (ou des) ministre qui assure la tutelle de l'EP.

Les Comités sociaux sont consultés sur les projets de lignes directrices, ainsi que sur leur révision. Le décret précise qu'un bilan de la mise en œuvre des LDG relatives aux orientations en matière de mobilité (dans la FPE) et de promotion et valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles. Ce bilan est présenté au comité social compétent. Jusqu'au prochain renouvellement des instances, **la consultation prévue par le Comité social est exercée par le Comité technique du niveau correspondant à l'établissement de ces lignes directrices.**

Les LDG sont publiées dans les espaces numériques ou rendues accessibles aux agents par tout moyen.

Les LDG fixant la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définissent les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elles peuvent notamment porter, sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC), le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles .

Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fixent les orientations et les critères pris en compte pour les promotions au choix dans les corps et grade, et les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures. Elles visent :

- ✓ à préciser les modalités de prise en compte de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelles, ainsi que des activités exercées y compris à l'extérieur de l'administration d'origine ou dans le privé ;
- ✓ à assurer l'égalité femmes/hommes dans les procédures de promotion.

Les LDG en matière de mobilité dans la FP État, fixent :

- ✓ les orientations favorisant l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ✓ les procédures de gestion des demandes individuelles ;
- ✓ les modalités de prise en compte des priorités de mutation, et le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus à l'article 60 de la loi ;
- ✓ le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois définis à l'article 11 du présent décret.

Les LDG s'appliquent au lendemain de la publication du décret, à l'exception :

- ✓ des LDG en matière de promotion qui sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- ✓ de l'art. 10 relatif aux durées minimales/maximales d'affectation sur certains emplois de la Fonction publique de l'État, à effet dès la publication de l'arrêté fixant la liste des emplois concernés.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES - CAP

La suppression des prérogatives des CAP, déjà prévue en matière de mobilité, d'avancement et de promotion, est aggravée dans le projet de décret qui va plus loin que la loi :

- ✓ suppression des CAP de position (détachement, intégration directe, position hors cadres) ;
- ✓ CAP de titularisation réduite aux seuls cas de refus (retirant ainsi toute vision globale) ;

La possibilité de saisir la CAP, par le président ou sur demande écrite par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions entrant dans leur compétence, est supprimée aussi.

Les agents peuvent choisir un « représentant syndical » désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (disposant d'au moins un siège au sein du CSA ministériel ou de tout autre CSA dont relève l'agent) pour les assister dans les recours administratifs contre les décisions individuelles prises en matière de promotion, d'avancement et de mutation/mobilité.

Les CAP restent donc compétentes pour :

- ✓ les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage ;
- ✓ recours relatifs à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- ✓ les refus de congés pour formation syndicale, et formation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- ✓ se réunir en Conseil de discipline pour l'examen des sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} catégorie ;
- ✓ les refus d'accomplir un service à temps partiel et litige lié aux conditions d'exercice du TP ;
- ✓ les refus d'autorisation d'absence pour préparer un concours ou pour une action de formation ;
- ✓ les refus de congés au titre du CET et de demande de mobilisation du CPF ;
- ✓ les recours après un refus de télétravail (qui était prévu dans le décret 2016-151) ;
- ✓ les questions d'ordre individuel relatives au licenciement, à l'acceptation d'une démission, à la réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques ou de perte de nationalité.

Les dispositions concernant les prérogatives des CAP s'appliquent :

- ✓ **au 1^{er} janvier 2020** pour les décisions individuelles prenant effet à cette date, notamment la suppression des CAP relatives **à la mutation**, au détachement, à l'intégration et réintégration après détachement, à la mise en disponibilité ;
- ✓ **au 1^{er} janvier 2021** pour les décisions individuelles prenant effet à cette date, notamment **celles relatives à la titularisation et la suppression des CAP d'avancement et de promotion.**