



Réforme de la fonction publique

Lignes Directrices de Gestion

Changements relatifs au dialogue sociale

articles 1 à 14, 25, 30 et 50

Compte tenu des nouvelles modalités du dialogue social adoptées par la loi, l'article 9 précise désormais que les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux, en sus de l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines telles que déterminées par les lignes directrices de gestion (LDG) (cf. art. 30), ainsi qu'à l'examen de décisions individuelles.

- **Lignes Directrices de Gestion**

Les LDG doivent fixer les orientations en matières de politique RH

Les LDG fondent les décisions relatives aux mutations à compter du 1er janvier 2020, aux promotions internes (liste aptitude) et avancements de grade à partir du 1er janvier 2021.

- **Comité Social d'Administration**

Par l'article 4 de la loi, les CT ET CHSCT fusionnent devenant un COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION. Cette mesure entrera en vigueur en 2022 lors du renouvellement des instances dans la fonction publique.

- **Commissions Administratives Paritaires**

Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées essentiellement sur l'examen des décisions individuelles défavorables.

Les CAP sont constituées, à compter du renouvellement général des instances, par catégorie hiérarchique et non plus par corps et cadre d'emploi.

Les questions individuelles des fonctionnaires seront examinées par la CAP dont ils relèvent sans distinction de corps et grades.

La compétence des CAP **en matière de mobilité et de mutation est supprimée à compter du 1er janvier 2020.** (voir LDG).

Les CAP sont donc consultées avant le licenciement d'un fonctionnaire en disponibilité ayant refusé 3 postes pour sa réintégration ou si insuffisance professionnelle ou si refus de révision de son entretien professionnel ou si l'autorité investie du pouvoir

snipoot
Scientifiques

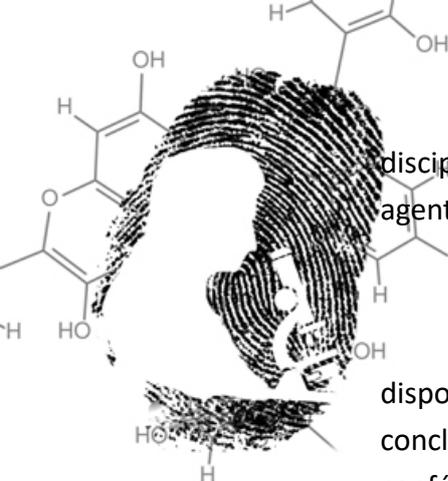
Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com





disciplinaire envisage une sanction autre que celle du premier groupe. Par ailleurs les agents peuvent maintenant se faire assister d'un représentant d'une OS.

• **Autres dispositions**

L'article 14 habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de quinze mois, toutes dispositions relatives à la négociation dans la fonction publique, afin de favoriser la conclusion d'accords négociés. Les ordonnances à venir ont pour principal objectif de conférer des effets ou une valeur juridique aux accords majoritaires. Elles porteront par ailleurs notamment sur :

- Les autorités compétentes pour la négociation ;
- Les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions de conclusion d'accords locaux en l'absence d'accords nationaux ;
- Les conditions d'application des accords majoritaires, ainsi que leurs conditions de conclusion et de résiliation.

Changements relatifs au recrutement

articles 15 à 19, 21 à 24 et 71

• **Contrat de projet**

Élargissement du recours au contrat avec la création du contrat de projet, équivalent **CDD dans la FP avec une durée maximale 6 ans.**

3 cas de figure :

1. le corps d'emploi n'existe pas
2. recrutement sur des emplois permanents si nature de fonctions ou besoins service le justifient. notamment lorsqu'il s'agit de fonctions qui nécessitent des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions
3. permet le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

La loi énonce aussi que dans un certain nombre de cas de figure, les agents peuvent être recrutés directement sur un contrat à durée indéterminée.

• **Besoin temporaire**

Un agent contractuel peut désormais être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel indisponible en raison d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

snipoot
Scientifiques

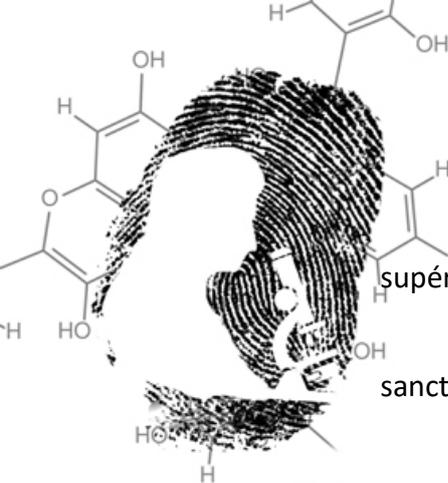
Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com





• Discipline

Harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire (articles 31 et 32)

Création d'une sanction d'exclusion temporaire dans les trois premiers groupes de sanction respectivement jusqu'à 3 jours, entre 4 et 15 jours et de 16 jours à 2 ans.

Remarques :

- Les sanctions d'abaissement d'échelon et de rétrogradation ont été précisées, de sorte qu'elles interviennent nécessairement à l'échelon ou au grade immédiatement inférieur à celui détenu par l'intéressé et suivant des modalités qui garantissent une incidence proportionnée sur la rémunération des intéressés.
- En vue d'adapter la composition du conseil de discipline aux CAP qui seront constituées par catégories hiérarchiques et non plus par corps et par grade, un tel conseil pourra désormais comprendre en son sein des fonctionnaires d'un grade inférieur au fonctionnaire qui comparait (article 31).
- Les fonctionnaires victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement moral ou sexuel peuvent être assistés d'une tierce personne de leur choix lorsqu'elles comparaissent devant le conseil de discipline en qualité de témoin cité.

Changements relatifs à la mobilité et l'avancement

articles 25, 30, 39, 53, 58, 66 et 70

• Mutation

Une procédure de mutation allégée pour une mobilité renforcée. Le formalisme de la procédure de mutation a été simplifié par la suppression de l'avis préalable des CAP.

Une nouvelle priorité légale a été instituée au profit des fonctionnaires qui sollicitent une mutation en leur qualité de proche aidant et, dans la FPE seulement, au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service.

Les employeurs publics disposent désormais de moyens juridiques pour structurer la politique de mobilité qu'ils estiment la mieux correspondre au besoin du service public. Sans déroger aux priorités légales, ils peuvent édicter des LDG pour ériger des critères subsidiaires afin de départager des candidatures à la mutation, notamment pour « conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ».

L'article 25 permet également de fixer par **décret des durée minimales et maximales d'occupation de certain poste** afin de mettre en œuvre une gestion dynamique des RH.

snipoot
Scientifiques

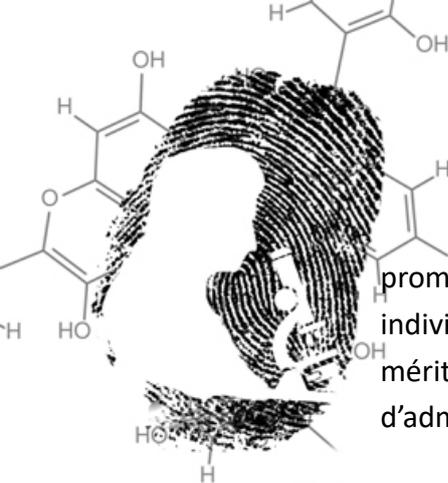
Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com





• Promotion et avancement

Avec la suppression de l'avis des CAP en matière de promotion et d'avancement, la promotion et l'avancement reposeront sur des critères prenant en compte les mérites individuels des fonctionnaires, tout en garantissant une comparaison objective de leurs mérites respectifs. Ces critères donneront lieu à la consultation des comités sociaux d'administration en amont de leur édicition.

Rupture conventionnelle et de l'allocation chômage

Articles 72, 75, 76 et 78

Mise en place de la rupture conventionnelle et de l'allocation chômage du détachement d'office en cas d'externalisation (article 76), dispositif de réaffectation d'un fonctionnaire de la FPE privé d'emploi dans le cadre d'une restructuration de service (article 75)

Autres changement notables :

article 40 :

Entretien de carrière pour prévenir risque d'usure professionnelle et création du congé de proche aidant dans la FP

Article 45 :

Harmonisation des ASA dont listes et conditions d'octroi et de droit seront données par décret du conseil d'état.

Article 48:

Fixation d'une durée légale de travail hebdomadaire dans la FP

Article 85 :

Précisions sur la part femme/homme promouvable et promu dans les tableaux d'avancement.

En application de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'article 85 créé un dispositif visant à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement sera prise en compte. Pour cela, les LDG qui guideront les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix seront établies en veillant à ce que les critères retenus visent à assurer le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes sera précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

snipoot
Scientifiques

Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com



ANNEXE

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

En résumé :

Les LDG remplacent les CAP en matière de mobilité à compter du 1er janvier 2020 et à compter de 2021 pour ce qui concerne les décisions individuelles de promotion. Les autres évolutions des attributions des CAP entrent en vigueur en janvier 2021

LES LDG définissent :

- la stratégie plurannuelle de pilotage des RH
- les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- les orientations générales en matière de mobilité.
- En outre pour la fonction publique de l'Etat, le décret définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois.
- Le décret supprime la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.

Section 1 : Elaboration des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle maximale de 5 ans et peuvent être révisées en cours de période.

Section 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Elle définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines (fonction des politiques publiques, de la situation des effectifs et des métiers et des compétences).

Cette stratégie peut porter sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de mobilité

snipoot
Scientifiques

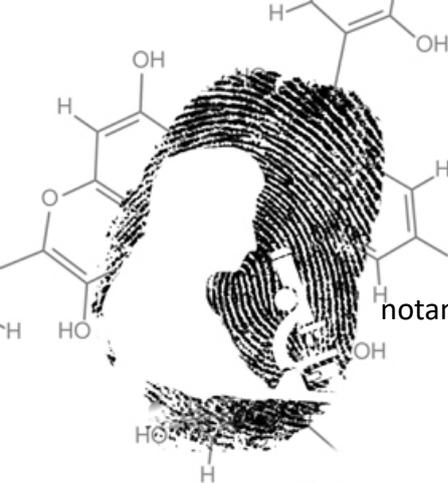
Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com





Les lignes directrices de gestion fixent :

- 1^o Les orientations générales de la politique de l'administration favorisant notamment :
 - a) L'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers
 - b) La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ;
 - c) 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 ;
 - d) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 2^o Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité,
- 3^o Les modalités de prise en compte des priorités de mutation et de mise en œuvre de critères supplémentaires (prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée) permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général
- 4^o Les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois (article 11 du décret).

(Article 10 = critères supplémentaires) :

- 1^o Une priorité applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement. A cette fin, l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :
 - a) La ou les zones géographiques concernées ;
 - b) La durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité ;
- 2^o Une priorité applicable au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de proche aidant (au sens des [articles L. 3142-16 et suivants du code du travail](#)).

Article 11 :

Les durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois peuvent être fixées notamment pour tenir compte :

- 1^o De difficultés particulières de recrutement ;
- 2^o Des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences
- 3^o Des objectifs de diversification des parcours de carrières
- 4^o Des enjeux de prévention des risques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions ;
- 5^o Des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques. Ces durées minimales et maximales d'affectation peuvent n'être appliquées que dans certaines zones géographiques.

snipoot
Scientifiques

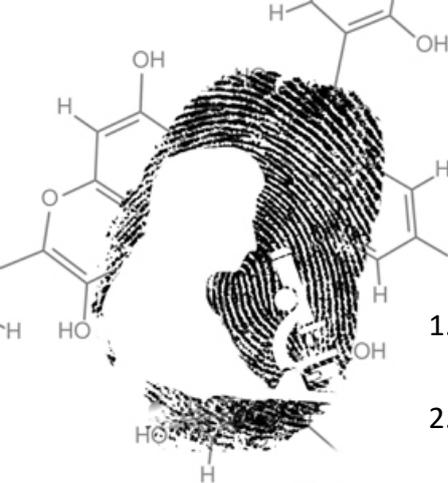
Xavier DEPECKER
Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI
Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT
Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ
Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com





LDG en matière de promotion et valorisation des parcours :

Elles fixent

1. les critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades
2. Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et l'accès à des responsabilités supérieures

Ainsi elles visent à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle via la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercices (engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement). L'activité syndicale et fonctions exercées à l'extérieure de l'administration d'origine pourront être prise en compte.

Elles assurent également l'égalité entre femmes et hommes dans les procédures de promotion en tenant compte des parts respectives dans les corps et grades.

Les LDG doivent être soumises pour avis au CTR

snipat
Scientifiques

Xavier DEPECKER

Secrétaire National en charge
des scientifiques
07 77 80 51 18
pts@snipat.com

Lahouaria BENCHENNI

Adjointe
06 71 79 40 09
pts.sud@snipat.com

Guillaume GROULT

Adjoint
06 78 40 53 87
pts.idf@snipat.com

Michel LORENTZ

Adjoint
06 64 65 89 36
pts.est@snipat.com



snipat PTS
(groupe privé)

www.snipat.com



#SNIPATPTS