



Compte-rendu du GT du 19 septembre

Projet de décret sur les CAP et les lignes directrices de gestion

Après la promulgation de la loi dite « de transformation de la Fonction publique » le 6 août dernier, se tenait ce jeudi 19 septembre la 1^{ère} réunion sur les décrets d'application de la loi.

Le projet de décret présenté concernait deux sujets importants pour les personnels, les lignes directrices de gestion et les CAP, avec leur application dans les 3 versants de la Fonction publique.

La CGT dans sa déclaration liminaire a rappelé ses revendications et interpellé la DGAFP sur les réelles possibilités de faire bouger les choses. (cf. la DL et le communiqué CGT Fonction publique). Force est de constater que le gouvernement tente d'aller encore plus loin que la loi s'agissant des prérogatives des CAP !

Voici les éléments présentés par la DGAFP sur le contenu du projet de décret.

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 a demandé une évaluation annuelle de ces LDG avec la possibilité de les réviser. Sur ce point il ne semble pas que nous soyons écoutés, au mieux le décret « pourrait » préciser les conditions de leur révision. La durée de 6 ans dans la FPT ne semble pas définitive et pourrait peut-être évoluer.

Les Comités sociaux sont consultés sur les projets de lignes directrices, et la loi prévoit que la mise en œuvre des LDG fasse l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité social.

Le décret précise que le bilan est annuel s'agissant des LDG en matière de mobilité dans la FPE.

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, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences, notamment pour la FP hospitalière dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant et de son insertion territoriale.

Elles peuvent aussi porter, dans la FPE, sur la politique de recrutement et d'emploi, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles et dans la FPH, sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution de l'organisation du travail.

Dans la FPT et la FPH, elles déterminent les orientations générales en matière de recrutement (et de mobilité dans la FPT), parmi lesquelles l'adaptation des effectifs et des compétences, la diversité des profils et des parcours professionnels, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Une discussion « pourrait » avoir lieu pour préciser le contenu de la ligne directrice de gestion sur « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ».

Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels définissent les critères pris en compte pour les promotions de corps/cadre d'emploi et de grade au choix 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 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, déterminent les orientations parmi lesquelles l'adaptation des compétences, la diversité des profils et des parcours professionnels, les modalités d'accompagnement des projets de mobilité dans le public ou le privé, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elles déterminent également les procédures de gestion des demandes individuelles, de prise en compte des priorités, et le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois dont la liste sera fixée par arrêté du ou des ministères concernés (art.10).

Les LDG sont établies à différents niveaux selon le versant de la Fonction publique :

- **Dans la FPE**, elles sont établies au niveau ministériel et peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensemble de services, EP administratifs, missions, ensemble de corps, types d'emploi.

Si cela est prévu par les LDG ministériels et compatibles avec celles-ci, elles peuvent être établies :

- ✓ pour un ensemble des services centraux et de services déconcentrés, ou pour des services à compétences nationales ou des EP relevant de cette direction ;
- ✓ par les chefs de service déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels ;
- ✓ par les établissements publics administratifs.

- **Dans la FPT** : elles sont définies par l'autorité territoriale et peuvent comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emploi ou catégories.

Par dérogation, pour les collectivités territoriales et les EP obligatoirement ou volontairement affiliés à un centre de gestion (CDG), les LDG en matière de promotion interne sont définis par le CDG.

L'article 16 précise que le président du CDG soumet le projet de LDG en matière de promotion au Comité social (CST) des collectivités affiliées qui ont deux mois pour donner leur avis, à défaut le CST est réputé consulté. Néanmoins, le président du CDG semble devoir garder le dernier mot pour arrêter les LDG.

- **Dans la FPH**, elles sont établies par le chef d'établissement et peuvent :
 - ✓ comporter des orientations propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps ;
 - ✓ prendre en compte les besoins en RH de l'établissement liés notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire.

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

- ✓ des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours 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 ce que prévoit la loi du 6 août :

- ✓ suppression des CAP de position (détachement, intégration directe, mise en disponibilité, position hors cadres) ;
- ✓ CAP de titularisation réduite aux seuls cas de refus (retirant ainsi toute vision globale) ;
- ✓ suppression du recours après un refus de télétravail (qui était prévu dans le décret 2016-151).

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 se faire assister d'un « conseil syndical » pour soutenir et transmettre une demande individuelle de mobilité et pour les assister dans les recours administratifs contre les décisions individuelles prises en matière de promotion, d'avancement et de mutation/mobilité.

Le conseil syndical est un représentant désigné par une organisation syndicale représentative, disposant d'au moins un siège au sein :

- ✓ du Comité social d'administration ministériel ou de tout autre CSA dont relève l'agent ;
- ✓ du Comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions ;
- ✓ du Comité social d'établissement de l'établissement ou du GCSM où l'agent exerce ;
- ✓ du Comité consultatif national de la FP hospitalière.

Les CAP restent donc compétentes pour :

- ✓ les 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} à 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 une action de formation ;
- ✓ 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.**

Le groupe de travail n'a pas eu le temps d'examiner en détail les articles sur les CAP, et une prochaine réunion *pourrait* avoir lieu. Mais les réponses de la DGAFP sont claires : sur la fin des prérogatives des CAP le gouvernement applique la loi et assume même d'aller au-delà dans ce décret !

La CGT a interpellé la DGAFP sur le rôle du « conseil syndical » et sur sa nomination, au regard notamment de la représentativité et le décret est loin de clarifier comment cela va se mettre en œuvre. Nous avons souligné que ce statut de conseil syndical ne figure pas dans l'attribution de droits syndicaux dont bénéficient aujourd'hui nos représentant.e.s aux CAP. La réponse à ce stade est claire : il n'y a pas de droits prévus. Pour autant les lignes directrices de gestion pourraient préciser les modalités de fonctionnement du conseil syndical.

Ce projet de décret sera examiné lors du CCFP du 17 octobre et nous n'avons à ce jour aucune information sur une prochaine réunion pour finir l'examen de ce texte.

Montreuil, le 26 septembre 2019