

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

Le décret précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (I)

Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables (II). 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 (III).

Ce décret est pris pour l'application des articles **30**, **33-3** et **52** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.

I / DISPOSITIONS RELATIVES AU LIGNES DIRECTRICES DE GESTION A COMPTER DU 1ER JANVIER 2021.

1/ Elaboration des lignes directrices de gestion :

a) Autorités compétentes :

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion.

b) Procédure :

Le comité social territorial (le comité technique jusqu'au prochain renouvellement général) est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision. Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial. En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est

réputé consulté. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

2/ Objet des lignes directrices de gestion :

a) Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

b) Définition des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours :

Les lignes directrices de gestion 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 grades et cadres d'emplois ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices de gestion visent en particulier :

- **A 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, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.** Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'**article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée**, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- **A 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 cadres d'emplois et grades concernés.**

Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions

individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

II) DISPOSITIONS RELATIVES AUX CAP :

1/ Des compétences redéfinies :

Les Commissions Administratives Paritaires connaissent :

- En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire
- Des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle
- Des décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° et 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (congé pour formation syndicale ; congé pour suivre une formation en matière d'hygiène et sécurité pour un représentant du personnel au CHSCT) ainsi qu'en cas de double refus successifs d'une formation prévue aux **2° à 5° de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984** relative à la formation des agents dans la fonction publique territoriale (formations professionnelles tout au long de la vie) et complétant la **loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupe de l'échelle des sanctions prévues à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé :

- Des décisions individuelles mentionnées à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée (disponibilité) ;
- Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- Des décisions refusant l'acceptation de sa démission en application des sixième et septième alinéa de l'article 96 de la même loi ;
- Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'**article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014** relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par le fonctionnaire en application de l'**article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne temps.

Lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration auprès de l'autorité territoriale, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, celle-ci recueille l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

2) Entrée en vigueur de ces dispositions :

A compter du 1^{er} janvier 2020 :

Les commissions administratives paritaires **ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter de cette date.**

A compter du 1^{er} janvier 2021 :

Les commissions administratives paritaires **sont compétentes pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir de cette date, ainsi que pour les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires.**

III) POSSIBILITE DE FAIRE APPEL A UN REPRESENTANT SYNDICAL DANS LE CADRE D'UN RECOURS ADMINISTRATIF :

Sont représentatives, au sens du troisième alinéa de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39 (promotion interne), 52 (mutation interne), 78-1 (échelon spécial) et 79 (avancement de grade). A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

Cette disposition est applicable pour les décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2020 en matière de mutation et mobilité, et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les avancements et promotion interne.