

Les lignes directrices de gestion

L'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue une nouvelle notion de pilotage des ressources humaines : les lignes directrices de gestion (LDG).

La montée en puissance de ces LDG est concomitante de la suppression de la consultation pour avis des commissions administratives paritaires (CAP), notamment en matière de décisions individuelles liées à la mobilité en 2020, à l'avancement et à la promotion en 2021.

Un décret relatif aux lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des CAP précise l'ensemble des règles et procédures.

Les administrations et les établissements publics administratifs de l'État (EPA) vont devoir édicter des lignes de gestion qui vont déterminer :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- les orientations générales en matière de mobilité ;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Chaque ministre édictera des LDG pour le département ministériel dont il a la charge et les établissements publics dont il assure la tutelle. Ces LDG pourront comporter des orientations propres à certains services, ensembles de services, EPA, missions, ensembles de corps, types d'emplois.

Dans certaines situations, ces LDG, pourront être édictées par le chef de service pour un ensemble de services centraux et de services déconcentrés notamment.

Ces LDG seront systématiquement arrêtées par l'autorité compétente, après avis obligatoire du comité technique, puis après les élections professionnelles de 2022 par le Comité social d'administration (CSA). Comme actuellement, il convient de rappeler que les comités techniques puis les CSA n'ont pas compétence pour examiner les situations individuelles.

Ces LDG vont être établies de manière pluriannuelle, pour une durée

pouvant aller jusqu'à 5 ans, tout en pouvant être révisées en cours de période. Elles seront publiées sur l'espace numérique des services ou établissements, ou seront rendues accessibles aux agents par tout autre moyen.

A&I UNSA va être particulièrement vigilant au respect de cet égal accès pour tous nos collègues.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Ce pilotage qui se veut stratégique définira les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire, compte-tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Il pourra porter également sur la politique de recrutement et de l'emploi, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

La mobilité disparaissant au 1er janvier 2020 des attributions des CAP, les LDG d'orientation des mobilités sont déjà d'actualité.

Elles vont déterminer plusieurs axes dont en premier les orientations de la politique de mobilité de notre employeur. Ces orientations vont être les suivantes :

- l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ;



Designed by jleab @ Freepik



- le développement de la diversité des profils et des parcours professionnels ;
- les modalités d'accompagnement des projets de mobilité au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ;
- la prise en compte de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les LDG académiques devront être rendues compatibles avec les LDG ministérielles. Les LDG ministérielles de mobilité, établies pour 3 ans, feront l'objet d'un premier réexamen bilan fin 2020.

Elles vont poser les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité dont les échanges d'informations entre les agents et l'employeur. Elles vont prendre en compte obligatoirement les priorités légales de mutation définies par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

La mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire. À ce titre, une demande peut être formulée pour convenances personnelles, liées à la seule volonté de l'agent.

Ces LDG vont fixer une durée d'occupation des postes. Cette durée sera posée en tenant compte de difficultés particulières de recrutement, des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences, des objectifs de diversification des parcours de carrières, des enjeux de prévention des ris-

ques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions et des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse tend à préconiser pour l'instant une stabilité sur poste de 3 ans. Il peut être dérogé à cette durée pour tenir compte des situations personnelle ou familiale des agents.

En l'absence de barème, des règles précises de départage par critères entre les agents vont être clairement posées. Les avis défavorables devront être motivés par les autorités hiérarchiques.

Dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur une décision individuelle défavorable, l'agent pourra faire appel à un représentant désigné par A&I UNSA.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les orientations générales fixées par les LDG définiront au 1er janvier 2021 :

- les critères généraux pris en compte pour les promotions de corps (liste d'aptitude) et de grade (tableau d'avancement) réalisées par la voie du choix ;

- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces orientations générales vont avoir pour objectif de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents attestant ainsi de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement.

Ces modalités vont prendre en compte l'ensemble des activités professionnelles réalisées dans le parcours professionnel public ou privé de l'agent. Elles viseront également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les procédures de promotion.

Fort de son réseau de représentants, A&I UNSA répondra au défi posé par ces LDG afin d'assurer la défense des intérêts professionnels de nos collègues personnels administratifs. •



Dominique Chassagne

Secrétaire national
Fonction publique,
Revendications corporatives