

LOI FONCTION PUBLIQUE

On n'en
veut toujours
pas

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont introduites dans le cadre de la loi du 6 août 2019 et du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019. Elles sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique pour 6 ans maximum (avec possibilité de révision pendant cette période) et constituent le nouvel outil de la définition et de la gestion des politiques de ressources humaines.

Ainsi l'autorité territoriale doit, par la mise en œuvre des LDG :

1. déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences ;
2. fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
3. 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 profes-

sionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs, bien que devant mettre en œuvre ces trois thématiques principales, s'affairent à présenter aux représentant-e-s du personnel, et notamment aux élu-e-s en comité technique, dans l'urgence et la précipitation, uniquement le point 2 – les orientations en matière de promotion interne et d'avancement de grade – puisque les CAP n'ont plus la compétence pour examiner ces décisions depuis le 1^{er} janvier 2021. Il est cependant important de se saisir des deux

autres thèmes car ils impactent également la carrière et le parcours des agent-e-s au sein de la collectivité. Cela fera l'objet d'informations dans les prochains numéros du *Service Public Magazine*.

L'ESSENTIEL À SAVOIR CONCERNANT LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les LDG s'appliquent en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, ...) prises à compter du 1^{er} janvier 2021 après avis en comité technique.

C'est ce qu'on appelait avant les critères de promotion interne permettant d'être inscrit-e-s sur le tableau de promotion interne. Des rencontres dans les Centres de Gestion ont eu lieu entre les employeur-e-s et les

représentant·e·s syndicaux·ales pour déterminer les critères dans cette instance. Parmi les critères qui peuvent avoir été retenus : l'ancienneté, la valeur professionnelle, les fonctions exercées, les concours et examens pro, les formations, les diplômes. Depuis le 1er janvier 2021, seul le Président du Centre de Gestion est compétent pour dresser les listes d'aptitude à la promotion interne avec un collège d'employeur·e·s. Les représentant·e·s du personnel en sont, de par la loi, exclu·e·s puisque, contrairement à ce qui se passait jusqu'à maintenant, ces listes ne seront plus votées par la CAP.

CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE

Les LDG relatives à la stratégie des Ressources Humaines doivent être mises à l'ordre du jour du Comité Technique (CT)

pour avis avant le 31 décembre. Pour 2020, les LDG en matière de Promotion Interne ont été transmises à votre collectivité le 1er octobre. La collectivité a du saisir votre CT pour avis avant le 30 novembre 2020. Les élu·e·s en CAP représentant·e·s du personnel n'étant plus concerté·e·s sur la liste des agent·e·s retenu·e·s pour la Promotion Interne, c'est à chaque agent·e, aidé·e de son syndicat, à être très vigilant·e sur ses possibilités de Promotion Interne, à demander à pouvoir en bénéficier dès qu'il·elle remplit les critères et à vérifier si toutes les informations le·la concernant, en fonction des six critères évoqués plus haut, ont bien été transmises au CDG. Il faut tout faire pour que la liste des agent·e·s proposé·e·s par les collectivités soit communiquée aux représentant·e·s du

personnel élu·e·s au Comité Technique, et, à minima, en CAP.

Votre syndicat doit demander à l'employeur·e que les listes des agent·e·s promouvables leur soient transmises, c'est un droit. Vous pouvez ainsi vous rapprocher de votre syndicat pour avoir accès à cette information et vérifier si vous êtes proposé·e en vue d'inscription sur la liste d'aptitude. En cas de décision défavorable, vous pouvez déposer un recours auprès de l'employeur·e et être assisté·e par un·e représentant·e syndical·e.



Il faut redonner du sens et de la reconnaissance aux missions publiques, aux agentes et aux agents qui, dans des conditions rendues périlleuses, se dévouent pour le bien de la population. C'est tout l'objet de la campagne lancée par la CGT Fonction publique.

<https://10pour100.cgtfonctionpublique.fr>

