

LOI FONCTION PUBLIQUE

On n'en
veut toujours
pas

fédération
des services
publics

la
cgt

Fiche pratique

d'accompagnement des syndicats
et des élu·es au comité technique

LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Définition

Issue du « Guide pratique pour la rédaction des lignes directrices de gestion » du CIG Grande Couronne :

« Les Lignes Directrices de Gestion sont un nouvel instrument juridique de gestion des RH introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dans le but de transformer et simplifier la gestion des ressources humaines publique.

Elles définissent les enjeux et objectifs des collectivités en matière de politique de ressources humaines et portent sur l'emploi et les compétences (partie "Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines") et sur la carrière (partie "Promotion et valorisation des parcours"). Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre par la collectivité, et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories

ou cadres d'emplois (métiers de la petite enfance, service restauration, services techniques, contractuels...). Tous les agents de la collectivité sont concernés, quel que soit leur statut. L'ensemble des éléments évoqués ci-dessous doit être pris en compte et apprécié en fonction des effectifs et de la taille de la collectivité. Les textes n'ont pas prévu de critères de seuil pour l'application de ces LDG. Toutes les collectivités sont donc concernées, mais doivent adapter leurs LDG aux moyens dont elles disposent. »

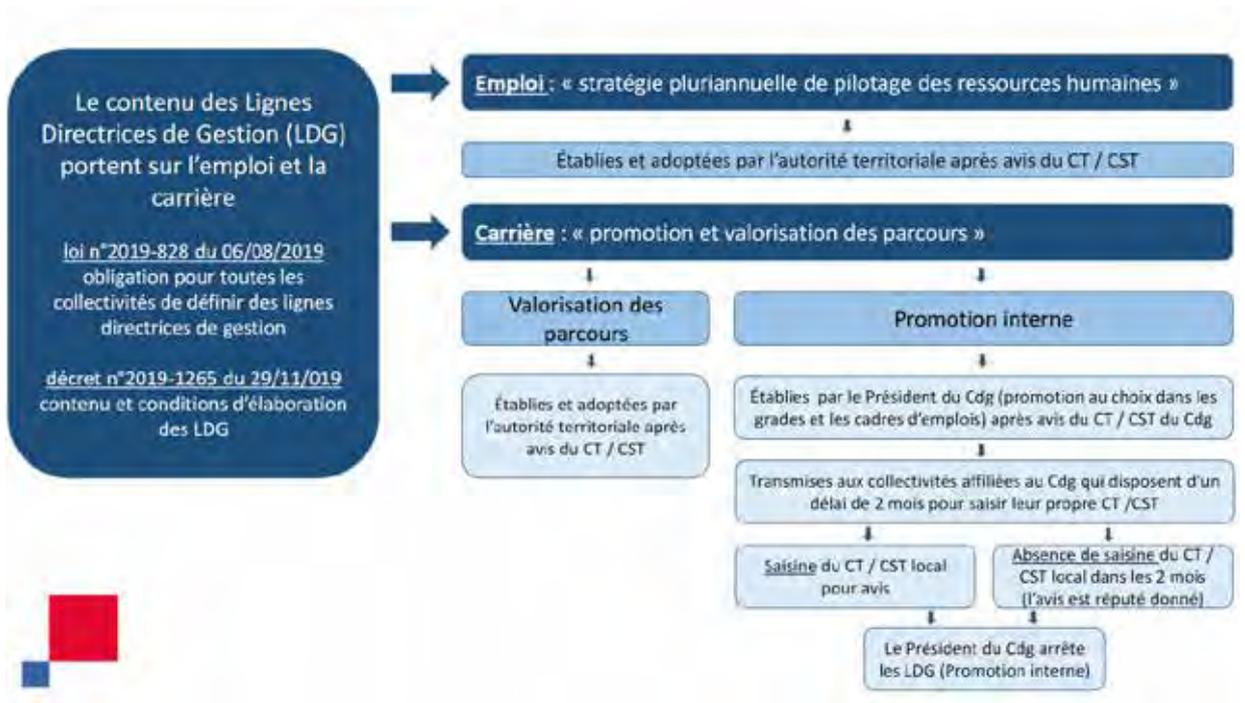
Les guides pratiques, vade-mecum, guide d'accompagnement, etc. ont été mis en œuvre dans tous les centres départementaux ou interdépartementaux de gestion (CDG / CIG) pour aider les employeurs à construire et définir les lignes directrices de gestion liées à la gestion des Ressources Humaines (RH) et à la carrière des fonctionnaires et agents publics.

Il est intéressant de les consulter pour voir de quels outils disposent les employeurs territoriaux dans chaque département et

quelle est la démarche qui leur est proposée. La base de ces guides à usage des employeurs est le document de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) à destination de tous les CDG. Vos DRH doivent vous transmettre les

guides des CDG / CIG de votre département.

Dans chaque document se trouve un schéma synthétique permettant de suivre **la procédure** (exemple ci-dessous CDG 59) :



La FNCDG qualifie cet outil RH comme « l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique ».

Mais qu'y a-t-il d'innovant dans cette loi qui détruit les fondamentaux du statut de la fonction publique, de nos statuts par versant, qui attaque nos droits les plus essentiels comme le droit de grève, impose l'augmentation du temps de travail défini dans nos collectivités, détruit nos instances représentatives et notre droit d'intervention par la suppression des CHSCT ?

Pour la CGT, les lignes directrices de gestion sont, surtout, comme l'a écrit le syndicat Ufict-Grand Reims, « Un nouvel outil contre la démocratie sociale – Un dispo-

sitif technocratique et austéritaire ».

Extrait de la publication [Lignes directrices de gestion RH, UN NOUVEL OUTIL CONTRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE | UFICT CGT Grand Reims \(reference-syndicale.fr\)](#) — « Un pilotage pluriannuel pour corseter la masse salariale — Les LDG déterminent premièrement la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Comme par exemple de l'attribution de prime, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS). Ici est ouverte la



porte de l'explosion de tout cadre collectif aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération. Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complicité gouvernement employeurs territoriaux.»



Nouvelles mesures inventées dans le cadre de la loi du 6 août 2019 et du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Deux types de Lignes Directrices de Gestion (LDG). Elles sont pluriannuelles et doivent, toutes les deux, faire l'objet d'un avis en Comité Technique.

1. Les LDG relatives à la stratégie des ressources humaines de votre collectivité

Chaque exécutif de collectivité en détermine librement le contenu définissant les enjeux et les objectifs en matière de politique de ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations générales en matière de mobilité, de valorisation des parcours.

2. Les LDG en matière de promotion interne

C'est ce qu'on appelait avant les critères de promotion interne, permettant d'être inscrits sur le tableau de promotion interne.

Des rencontres dans les CDG/CIG ont eu lieu entre les employeurs et les représentants syndicaux. 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 1^{er} 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'employeurs. Les représentants du personnel en sont, de par la loi, exclus puisque, contrairement à ce qui se passait jusqu'à maintenant, ces listes ne seront plus votées par la CAP.

Il faut tout faire pour que la liste des agent-es proposé-es par les collectivités soit communiquée aux représentant-es du personnel élu-es au Comité Technique, et, à minima, en 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 (C.T.) pour avis avant le 31 décembre.

Pour 2020, les LDG en matière de Promotion interne ont été transmises à votre collectivité le 1^{er} octobre. La collectivité a dû saisir votre C.T. pour avis avant le 30 novembre 2020. Les élu·es en CAP représentants du personnel n'étant plus concertés sur la liste des agents retenus pour la Promotion interne, c'est à chaque

agent, aidé de son syndicat, à être très vigilant sur ses possibilités de Promotion interne, à demander à pouvoir en bénéficier dès qu'il ou elle remplit les critères et à vérifier si toutes les informations le concernant en fonction des six critères évoqués plus haut, ont bien été transmises au CDG/CIG.

Demandez à ce que les listes des agents promouvables vous soient transmises, c'est un droit.

ARGUMENTAIRE POUR DÉCLARATION OU POSITION CGT LORS DE LA PRÉSENTATION AU COMITÉ TECHNIQUE ...

1 ...DU PROJET DE MISE EN PLACE DES LDG RELATIVES À LA PROMOTION INTERNE

Cette disposition issue de la Loi dite de transformation de la fonction publique a fait l'objet du premier décret d'application et ce n'est pas anodin. C'est le point de départ de la « transformation » annoncée dans le titre de la Loi et cela est désormais une évidence : avec la définition de lignes directrices de gestion pluriannuelles, les attributions des CAP en matière de mobilité et de promotion deviennent caduques.

Lier les lignes directrices de gestion, **soit le budget**, aux attributions des CAP dé

montre bien la volonté de ce gouvernement de démanteler le service public en vidant des agent·es de la fonction publique nécessaire à sa mise en œuvre.

En renforçant ainsi dans le Décret d'application la place des lignes directrices de gestion, le gouvernement affiche sa volonté de détruire la fonction publique en lui imposant des modes de gestions issus des politiques libérales dans la conduite de la gestion des fonctionnaires et agent·es territoriaux·ales et va plus loin que la loi s'agissant du rôle des CAP.

De fait, les prérogatives jusqu'alors attribuées aux CAP s'en trouvent amoindries puisque le pouvoir revient désormais aux



« décideurs » soit l'autorité territoriale soit le Président du Centre de Gestion.

La loi de Transformation de la Fonction publique est aussi celle de la transformation du dialogue social puisqu'elle refond les attributions et le rôle des instances et, en l'espèce, celles des CAP.

La définition de lignes directrices de gestion déclinées à différents niveaux conduira au développement des inégalités de traitement, à l'individualisation des parcours et à la fin de la gestion collective des carrières.

Le projet de Décret a été présenté lors du Conseil Commun de la Fonction publique le 17 octobre 2019 : la CGT, n'a déposé qu'un seul amendement demandant la **suppression du texte** au motif que ces dispositions **refondent, de fond en comble, l'organisation de la gestion des carrières des personnels dans une logique de destruction de leurs droits et garanties collectives.**

Bien que le gouvernement s'en défende, il s'agit bel et bien de **la négation des principes fondateurs du statut général des fonctionnaires** et plus particulièrement **de la participation des fonctionnaires, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs**, à l'examen des décisions individuelles relatives à leurs carrières ainsi qu'une **atteinte au mandat donné par les personnels à leurs représentants syndicaux** lors des élections professionnelles.

Ce décret introduit de nouvelles dispositions non prévues dans la loi et apporte des précisions qui, pour la CGT, conduisent à de nouvelles régressions. Notamment l'établissement des LDG pour une durée de 6 ans dans la FPT,

ce qui est bien trop long. Cela réduit la concertation à peau de chagrin et laisse peu de place au suivi des questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des recrutements et des promotions. Il indique une possibilité de révision, mais ne précise pas à la demande de qui et pour quels motifs les LDG pourraient faire l'objet d'une révision.

La fin des prérogatives des CAP **retire toute possibilité de transparence vis-à-vis des représentant·es élu·es et des personnels**, qui n'auront **aucune visibilité des décisions en matière de mobilité** (les tableaux de mutation ne seront pas publiés) **et de promotion**. C'est l'arbitraire le plus total défini par la loi et qui est confirmé par ce décret d'application.

La compétence des CAP et CCP est modifiée sans aucune discussion ou élément de bilan permettant d'expliquer et de justifier de tels choix.

Enfin, la perspective, que nous contestons, de CAP par catégorie n'est pas précisée dans le décret s'agissant des effectifs qui pourraient le justifier.

Nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés pour le droit des agent·es à être informé·es et défendu·es tout au long de la carrière et sur tous les actes de gestion de leurs parcours professionnels, par des élu·es disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

C'est par l'octroi de moyens suffisants, de créations d'emplois statutaires et qualifiés partout où cela est nécessaire, de



véritables déroulements de carrière, de mobilités choisies, d'une reconnaissance de la pénibilité au travail, du respect et du renforcement du statut général des fonctionnaires que le service sera correctement rendu.

2 ... DU PROJET DE MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À L'AVANCEMENT DE GRADE

Vous présentez aujourd'hui au Comité Technique votre projet de mise en place des lignes directrices de gestion relatives à l'avancement de grade.

La définition du taux de promotion au titre des avancements de grade est une des prérogatives du comité technique, qui jusqu'à ce jour, ou alors il y a très longtemps, n'a pas été soumis à validation en réunion plénière — **(Bien vérifier si les critères ont été présentés et validés en CT).**

Avoir une référence commune et partagée ne peut être que soulignée favorablement. Tout comme pour la définition d'un taux de promotion à 100 % **(vérifier le taux de promotion proposé – ne pas accepter en dessous de 100 %)** ou comme la liste des critères présentés si elle rejoint les orientations que nous défendons **(vérifier les critères proposés et qu'ils correspondent à notre plateforme revendicative : égalité professionnelle femme homme, favoriser les agent·es qui**

n'ont pas pu accéder à un déroulement de carrière correct, favoriser la réussite à examen professionnel **[voir liste des revendications ci-contre]**).

Ceci dit, la CGT réaffirme son opposition aux nouvelles dispositions de la loi dite de transformation de la fonction publique établissant, entre autres, régression et destruction du statut de la fonction publique, les lignes directrices de gestion et celle de la transformation du dialogue social puisqu'elle refond les attributions et le rôle des instances, notamment celles des CAP et de la gestion collective des promotions et avancements de grade. Nous réaffirmons encore et toujours l'abrogation de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique.

Par ailleurs, les dispositions du décret définissant une durée de 6 ans réduisent la concertation entre les employeurs et les représentant·es du personnel et laissent peu de place au suivi des questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des recrutements et des promotions. Le décret indique une possibilité de révision mais ne précise pas à la demande de qui et pour quels motifs les Lignes Directrices de Gestion pourraient faire l'objet d'une révision.

Donc, au titre de la libre administration, la CGT vous demande d'apporter une mention complémentaire à la définition des lignes directrices de gestion en précisant qu'elles peuvent être révisables sur cette durée.



PRINCIPALES REVENDEICATIONS EXPRIMÉES PAR LES SYNDICATS VIA LES ÉLU·ES CT ET CAP



→ Marquer d'emblée la demande d'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dont sont issus les LDG et la modification des prérogatives des CAP

→ Refus d'appliquer la double peine en ajoutant le critère des sanctions à celui de l'évaluation professionnelle

→ Exigence de nommer tous les agents qui remplissent les conditions d'ancienneté dont le départ en retraite est imminent, sans autre critère et hors quota

→ Priorité soit donnée aux agents lauréats de concours et examens pro pour la promotion interne, par exemple de C à B.

→ Qu'il soit possible pour les agents ayant une tenue de poste à améliorer de prétendre à un avancement de grade supérieur, en effet, qui peut prétendre ne pas devoir s'améliorer ?

→ Possibilité pour les élus syndicaux, représentants du personnel, malgré la disparition à venir des compétences de la CAP, d'être informés et consultés dans une instance ad hoc.

→ Dans un contexte de gel du point d'indice et de moyens trop souvent insuffisants tant en personnel qu'en matériel, la concertation sur la carrière des agents de la collectivité n'est pas à la hauteur des enjeux.

→ Trop d'agents remplissant les conditions sont exclus d'avancement par la collectivité au moyen de critères locaux défavorables.

→ Rappelons que l'ensemble des revendications CGT ont pour objectifs de différencier d'une part l'emploi ainsi que les fonctions exercées et d'autre part le droit à dérouler sa carrière. En effet, des primes et sujétions existent déjà pour reconnaître l'exercice de

fonctions spécifiques [NBI, régime indemnitaire fonction et emploi, engagement professionnel...].

→ Rappelons aussi que si la loi de transformation de la fonction publique contraint au 1er janvier 2021 les collectivités à priver les élus du personnel d'informations [tableaux d'avancements...], rien n'empêche notre employeur de communiquer ces éléments, en amont, dans une commission ad hoc.

→ Il convient aussi de nommer tous les agents qui remplissent les conditions d'ancienneté dont le départ en retraite est imminent, sans autre critère et « hors quota » évitant ainsi aux agents concernés de reporter leur départ.

→ Concernant la promotion interne [exemple de C vers B], il convient de prioriser les lauréats de concours et d'examens professionnels.

→ Attention à la double peine pour les agents ayant fait l'objet d'une sanction dans l'année ou les années antérieures, même si son évaluation est favorable.

→ Attention à l'évaluation lors de l'entretien professionnel. Une tenue de poste « à améliorer » pourrait ne plus permettre l'avancement au grade supérieur. Pourtant, qui ne doit pas s'améliorer ?

→ Demander d'ores et déjà la réouverture de négociations avec la collectivité courant 2021 dans le but de respecter les conditions d'ancienneté statutaire, sans autre critère supplémentaire local. Une révision sera possible uniquement en cas de réforme statutaire et après une année d'application. La CGT souhaite une renégociation annuelle [clause de revoyure].



→ L'avancement au grade supérieur doit se faire selon les conditions d'ancienneté dans le grade prévu au statut, sans tenir compte du niveau de fonctionnalité, suivi de la tenue de poste conforme et à améliorer, puis en prenant en compte l'ancienneté dans l'échelon. La CGT revendique une clause prévoyant qu'un agent remplissant les conditions d'ancienneté requises soit nommé dans les 2 années qui suivent.

→ La CGT se bat de longue date pour l'égalité femme/homme [action de grèves locales, courriers, interpellations en instances...]. Ce dossier est enfin l'occasion d'une avancée avec l'instauration de millésimes qui permettent le passage à un avancement pour les grades de la filière médico-sociale passés en catégorie A.

→ La CGT reste opposée au système de la fonctionnalité et des aires de mobilité instauré depuis 2011, renforcé par le PPCR [protocole national] en 2018. Ce dispositif mélange carrière et emploi occupé avec pour conséquence le blocage de carrière de nombreux

agents. Cette cotation des postes impose une logique de la performance individuelle au détriment de celle de l'intérêt général dans la mise en œuvre des services publics.

Et, bien entendu, maintenant que la **campagne 10 % pour la Fonction publique** est engagée, pour répondre aux besoins de la population, parce que les attaques concernent toute la fonction publique et qu'il est nécessaire d'y répondre globalement, **revendiquer des mesures d'urgence** :

- 10 % de temps de travail en moins
- 10 % d'effectif en plus
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale
- 10 % de temps de formation. 10 % immédiatement en plus d'effectif, de rémunération et 10 % en moins de temps de travail.

MERCI AUX SYNDICATS ET AUX CSD AYANT PERMIS D'ALIMENTER CETTE FICHE PRATIQUE

CGT syndicats territoriaux Nantes métropole, mairie de Nantes, Ufict, CCAS, Opéra
<https://www.cgtservicespublics.fr/les-luttes/actualites-des-luttes-2020/par-thematiques/conditions-de-travail/article/cgt-syndicats-territoriaux-nantes-metropole-mairie-de-nantes-ufict-ccas-opera>
et la transmission de leur déclaration au comité technique

CGT Ufict Grand Reims
[Actualités | UFICT CGT Grand Reims \(reference-syndicale.fr\)](#)

CGT des territoriaux d'Aulnay-sous-Bois : transmission de leurs déclarations au comité technique

CSD 93
<http://www.csd93.fr/wp-content/uploads/2021/04/Lignes-directrices-de-gestion-1.pdf>

■ **Fédération CGT des services publics**
<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/dossiers/projets-de-loi/loi-sur-la-transformation-de-la-fonction-publique/article/premier-decret-d-application-les-lignes-directrices-de-gestion-et-l-evolution>

■ **Campagne 10 %**
<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/la-fonction-publique/campagne-10-pour-la-fonction-publique-immEDIATEMENT/>

■ **Liens vers les documents des centres de gestion**

Fédération Nationale des Centres de Gestion
<http://fncdg.com/la-publication-dun-guide-daccompagnement-a-lelaboration-des-lignes-directrices-de-gestion/>

CIG Petite Couronne
https://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/vademecum_5_web.pdf

CIG 59 http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_emploi/boite_outils_rh/lignes_directrices_de_gestion/schema_ldg.pdf

CDG 31 https://www.cdg31.fr/sites/default/files/file/file/diaporama_cdg31_ldg_01.2021.pdf

