



--- Secteur statutaire ---

NOTE

Loi de Transformation de la Fonction Publique

Premier Décret d'application : Les lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Décryptage du Décret d'application des articles 10 de la loi du 6 août 2019 pour le rôle des CAP et article 30 pour les lignes directrices de gestion – applicable aux 3 versants de la Fonction Publique.

Pour la Fonction Publique Territoriale (FPT) : Transcrits dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (statut) aux articles 30, 33-5 et 52

Préambule

C'est le premier décret pris en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique et ce n'est pas anodin. C'est le point de départ de la « transformation » annoncée dans le titre de la Loi.

L'ordonnancement de la Loi place en Titre I : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics », qui contient notamment la suppression de prérogatives propres à l'instance paritaire qu'est la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Et en Titre II : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » dans lequel figure l'article relatif aux lignes directrices de gestion.

Cependant, dans le Décret n°2019-1265, le titre 1er porte sur les « Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion » et le Titre II sur les « Dispositions relatives aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique ». Ces deux thématiques se retrouvent donc en lien dans un même Décret d'application.

La raison en est désormais évidente : 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 démontre bien la volonté de ce gouvernement de démanteler le service public sur les 3 versants, en les vidant des agents 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 agents territoriaux 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 rôle des instances, tant des CAP que des comités techniques et CHSCT en les regroupant, à l'instar du secteur privé, en comités sociaux.

« La loi affiche la volonté de recentrer le dialogue social sur les questions générales stratégiques pour laisser plus de marge à l'administration dans la gestion des cas individuels. Mais le plus grand bouleversement pourrait arriver par ordonnance si celle-ci permet la négociation de conventions collectives ». (AJDA 2019 p.2343 - Le dialogue social dans la loi du 6 août 2019 - Clément Chauvet, Professeur de droit public à l'université d'Angers, centre Jean Bodin - EA 4337).

Les lignes directrices de gestion sont apparues en 2016 dans la Fonction Publique d'État afin de prendre en compte des critères pour classer les demandes de mutation en édictant des lignes directrices (cf. références). Par la loi de Transformation de la Fonction Publique, ce mode de gestion est étendu aux 2 autres versants et l'élargit à l'ensemble des politiques de ressources humaines.

Qu'est-ce qu'une ligne directrice de gestion ?

Les lignes directrices de gestion sont **un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines [...] outil conçu** « pour informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas » - Avis CE 21 mars 2019 n°397088 (source CIG petite couronne)

Les lignes directrices, auparavant dénommées "directives administratives", sont un acte administratif par lequel le détenteur d'un pouvoir discrétionnaire décrit à l'avance la façon dont il l'exercera (source internet : Actu environnement.com).

Cela donne alors à l'administration une importante marche de manœuvre pour qu'une décision intime puisse être prise. Le Conseil d'État a admis ce procédé dans les années 1970 en l'encadrant par plusieurs conditions : la directive ne doit jamais être « inadaptée au but visé par la réglementation appliquée, la directive ne doit jamais être impérative et doit permettre à l'administration d'y déroger, les directives n'ont donc pas le caractère réglementaire (source internet : Wikipédia).

Saisi par la requête en contestation de plusieurs députés sur les articles 10 et 30 de la Loi du 6 août 2019, considérant qu'ils « conduisent à ne soumettre aux CAP que certaines décisions individuelles et non plus l'ensemble de celles-ci, ce qui priverait de garanties légales le principe de participation ». Le Conseil Constitutionnel a validé ces articles considérant qu'ils sont conformes à la Constitution (Décision n°2019-790 DC du 1^{er} août 2019).

I. L'objet du texte.

1- Les lignes directrices de gestion

Le Décret d'application, dans son Titre I (articles 13 à 20) définit les modalités de l'article 30 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique transposé, pour la fonction publique territoriale, au Titre III du statut général par la création de l'article 33-5 de la Loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984.

Ci-dessous un tableau comparatif entre la Loi et le Décret :

Art.33-5 – Loi 26/01/84	Décret n°2019-1265	Commentaires
<i>Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial</i>	<p>Instauration des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires.</p> <p>Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent</p>	<p><i>Dans l'attente du renouvellement des instances en 2022, les comités techniques sont compétents pour rendre leur avis (dispositions transitoires).</i></p> <p><i>Autrement dit, fin de l'égalité de traitement puisque des différences pourront être faites</i></p>

	comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.	<i>entre services ou entre agents</i>
	Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte	<i>Atteinte aux droits collectifs – possibilité d'individualisation des situations</i>
<i>Les lignes directrices de gestion déterminent 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</i>	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.	
<i>Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.</i>	<p>Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.</p> <p>Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.</p>	<p><i>Autrement dit, si l'autorité territoriale souhaite promouvoir un agent à sa guise, en dehors de tout contrôle, il le pourra</i></p> <p><i>6 années c'est très long, cela réduit les temps de concertation, laisse peu de place au suivi des promotions, aux questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</i></p> <p><i>Pas de précision sur qui pourra demander la révision et pour quel motif.</i></p>
<i>L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.</i>	Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.	<i>Pose le problème récurrent de l'information aux agents</i>
<i>S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre</i>	Pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et	<i>Le rôle des représentants du personnel élu en CAP ou CCP est totalement nié.</i>

<p>comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire.</p>	<p>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.</p> <p>Le comité social territorial 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.</p>	<p><i>Attention aux délais, si une collectivité traîne à convoquer un comité technique ou comité social territorial, les agents et leurs représentants élus n'auront plus aucun droit d'intervention.</i></p>
<p>À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable</p>	<p>En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.</p>	<p><i>Attention aussi au suivi des avis vers le centre de gestion. Quelle visibilité pour les représentants du personnel et les agents ?</i></p>
<p>À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.</p>	<p>À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.</p>	
	<p>Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :</p> <p>1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;</p> <p>2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.</p> <p>II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :</p> <p>1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de</p>	<p>Entrée en vigueur le 2 décembre 2019</p> <p>Aux décisions qui sont relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité et prennent effet à compter du 1er janvier 2020.</p> <p>Aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.</p>

	<p>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.</p> <p>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 ;</p> <p>2° 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.</p> <p>III. - 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.</p>	
	<p>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</p>	<p><i>Attention au suivi et à l'inscription de ce point annuel à l'ordre du jour du comité social territorial</i></p>

	territorial compétent.	
<i>Ces dispositions sont applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction résultant de la loi n°2019-828 du 6 août 2019</i>		

2- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Le Décret d'application dans son Titre II (articles 31 à 33) définit les modalités de l'article 10 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui modifie les compétences des CAP :

- en les recentrant sur les **décisions individuelles défavorables** relatives à la carrière, à compter des décisions prises en 2020 en matière de mutation et de mobilité et en 2021 pour les autres domaines dont notamment la promotion et l'avancement.
- par la modification de leur organisation par la création de CAP uniques et la suppression des groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances en 2022

Les CAP ne sont désormais plus compétentes :

- pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité : mutation interne, détachement, intégration, réintégration après détachement, mise en disponibilité. Prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020
- pour examiner les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement. Prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2021

De fait, le Décret 1989-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est modifié :

- Création d'un nouvel article 37-1, portant les motifs de saisine des CAP :
 - Recrutement, refus de titularisation, licenciements en cours de stage si insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
 - 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
 - Décisions refusant le bénéfice de congés pour formation (12 jours de formation syndicale, 2 jours de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix, et cas de double refus successifs
 - Conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupe de l'échelle des sanctions
 - Décisions individuelles (demande de disponibilités)
 - 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
 - Décisions refusant l'acceptation de la démission de l'agent
 - Décisions relatives à la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel
 - Décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation
 - Décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par le fonctionnaire
 - Décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps

- Réintégration à la demande du fonctionnaire 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 – avis de la CAP recueilli
- L'article 30 du Décret 89-229 est modifié en ce sens : Avant, les CAP étaient « *saisies par leur président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel de toutes questions entrant dans leur compétence* ». Au 1er janvier 2020 : « *les CAP émettent leur avis ou proposition à la majorité des suffrages exprimés* »
- Le 3e alinéa de l'article 33 « *Lorsque le fonctionnaire, dont le cas est soumis à l'examen d'une commission administrative paritaire siégeant en formation restreinte, appartient au groupe hiérarchique supérieur, le ou les représentants titulaires du personnel relevant de ce groupe siègent avec leurs suppléants qui ont alors voix délibérative ainsi qu'un nombre égal de représentant de la collectivité ou de l'établissement public* » est supprimé.
- L'article 34 relatif aux avancements de grade, l'article 38 relatif aux demandes de détachement, l'article 40-1 relatif à l'établissement de listes d'aptitude communes pour la promotion interne sont **abrogés**.
- L'article 27 du Décret n°86-68 du 13/01/86 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration, précisant l'avis obligatoire de la CAP avant décision de l'autorité territoriale est **abrogé**.

Les CAP n'ont donc plus de compétence dans ces domaines. Les CAP ne connaîtront non plus des décisions en matière de promotion interne du fait de la définition des lignes directrices de gestion.

Mise en place d'une possibilité d'assistance par un conseiller syndical : La loi du 6 août 2019 a prévu la possibilité pour les fonctionnaires de 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 relevant de ces sujets ([article 30 de la loi du 26 janvier 1984](#)).

Le décret du 29 novembre 2019 précise dans cette hypothèse que sont représentatives 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 (et comité technique sur la base des résultats obtenus aux élections de 2018) et qu'à défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les fonctionnaires peuvent choisir un représentant syndical de leur choix.

II. Les enjeux

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.

L'analyse CGT Fonction Publique du 18 octobre 2019 (cf. document cité en références) pose clairement la volonté affichée du gouvernement de poursuivre le travail accompli par ses prédécesseurs et de l'achever en substituant peu à peu les pratiques de la gestion publique à celles des entreprises privées, alors que leur vocation est bien différente. Appliquer les modes de gestion permettant le développement des profits au bénéfice des actionnaires ne peut correspondre à la fonction publique qui doit répondre à servir l'intérêt général. Cela remet en cause la protection des fonctionnaires en les privant des garanties que leur assure le statut général de la Fonction Publique : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité.

Page 10 de cette analyse, on peut lire : « les lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de contractualisation qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement à 1.2 % par an (soit moins que l'inflation et moins que ce que nécessite le Glissement Vieillesse Technicité). Mécanisme qui conduit de l'aveu même du chef de cabinet de Dussopt à la suppression de 13 000 postes chaque année dans notre versant territorial ».

Cela a le mérite d'être clair !

Le compte-rendu de la réunion du GT du 19 septembre 2019 nous invite à porter notre attention sur les dispositions suivantes :

- Article 15 : Il fixe la durée des LDG à 6 ans et prévoit une révision, mais cette possibilité est tout à fait facultative.
- Article 16 : il confie les LDG des petites collectivités aux Centres de Gestion. Cependant les LDG doivent être débattues dans chaque Comité Technique ou futurs Comités Sociaux Territoriaux. Pour autant, le CDG gardera le dernier mot même en cas d'éventuels rejets.
- Article 18 : il fixe les lignes directrices de recrutement et de mobilité, parmi lesquelles l'adaptation des effectifs et des compétences, les diversités des profils et des parcours, la politique d'égalité genrée.
- Article 19 : il définit les mesures favorisant l'accès à des responsabilités supérieures.
- Article 30 : prévoit le maintien de la compétence de la CAP en cas de refus de formation



Rien ne précise dans le Décret, si l'avis donné par le Comité Social Technique du Centre de Gestion ne correspond pas à l'avis d'une ou plusieurs collectivités, qu'il soit obligé de revoir sa copie.

Rien n'est précisé non plus sur le rôle du représentant syndical, de quel temps il dispose ? Sur quel mandat ?

À ces deux questions posées lors de la réunion, la DGAFP n'a apporté aucune réponse.

III. La position de la CGT

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** (cf. compte-rendu cité en références).

Le projet de Décret, inscrit à l'agenda social sur le thème « CAP et lignes directrices de gestion » a fait l'objet d'un groupe de travail (GT) réuni le 19 septembre 2019. Réunion assez stérile et bavarde dont la partie sur les CAP a été particulièrement bâclée, bien que la DGAFP ait communiqué sur la tenue de « GT approfondis avec les représentants des personnels et les employeurs publics ».

La CGT Fonction Publique s'est exprimée lors de cette réunion dans une déclaration liminaire (cf. références) dont nous reprenons ici les principaux axes :

Les dispositions des articles de la Loi du 6 août 2019 et du Décret d'application en regard **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.

La CGT est par ailleurs opposée à l'instauration de durées minimales et maximales d'affectation, mesures qui ne sauraient ni permettre à l'agent de construire sa carrière ni de répondre aux impératifs de continuité du service public.

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 représentants élus 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 éléments 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.

IV. Revendications de la CGT :

- ➔ Nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés dans les trois versants, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière et sur tous les actes de gestion de leurs parcours professionnels, par des élus 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.
- ➔ La CGT défend le principe de la gestion nationale pour tous les corps relevant de statuts particuliers, et pour tous les actes de gestion, tels que : recrutement, titularisation, discipline, quotité de travail, positions administratives, formation, avancements et promotion, affectation et mobilités (géographique, ministérielle ou directionnelle et fonctionnelle).
La gestion nationale est la seule à même de garantir un traitement équitable et harmonieux des agents sur l'ensemble du territoire.

Elle permet des recours possibles contre des décisions arbitraires ou différenciées en fonction de conjectures, de spécificités ou d'intérêts locaux.

Elle facilite aussi un meilleur contrôle des vacances de postes, du recours injustifié aux personnels contractuels et intérimaires, pour des raisons budgétaires, mais aussi idéologiques de réduction continue des effectifs statutaires.

Enfin une gestion nationale offre un cadre sécurisé aux études prévisionnelles sur les postes, les emplois et les compétences.

V. Conclusion.

Un document interne de la DGAFP datant de février 2015 posait déjà les bases de ce que comporte la Loi de Transformation de la Fonction Publique et le Décret d'application du 29 novembre 2019.

Confrontés à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion par le décret n° 2016-1969 du 28 décembre 2016 (maintenant abrogé du fait des nouvelles dispositions), les camarades de la DGIFP de Charente Maritime exposaient dans un tract daté de juin 2016 (cf. Références) : « *Le projet énoncé lors de la séance de « négociation » du 27 janvier entend supprimer les règles de gestion qui protègent les agents de l'arbitraire et leur assurent une égalité de traitement et de les remplacer par « des lignes directrices de gestion » qui en sont la négation pure et simple, car comme l'explique lui-même le gouvernement : « il ne s'agit pas de créer des garanties statutaires nouvelles, mais de donner des marges de manœuvre aux gestionnaires ».* Cela confirme la volonté gouvernementale

dans ces pseudo négociations de passer à la vitesse supérieure sur les fusions de corps et les corps interministériels, ce qui remet en cause les statuts particuliers, leurs garanties et s'inscrit dans une politique de développement de la mobilité pour accompagner les restructurations. Il s'agit d'une offensive méthodique contre le statut général de la Fonction publique, et les statuts particuliers des corps nationaux, qui en sont les concrétisations.

(...) pour mener à bien la destruction massive de postes et de services et forcer les agents d'exécution que nous sommes tous, à se plier aux conséquences qui vont en résulter en termes de flexibilité, polyvalence et individualisation, autrement dit tailler en pièces nos garanties statutaires et réglementaires, tous nos droits collectifs qui empêchent l'arbitraire, le favoritisme et le caporalisme ».

Nous y voilà aujourd'hui, dans la concrétisation du projet de casse du service public d'intérêt général. Cette loi inique rejoint les projets de démantèlement de tous les conquits sociaux et principalement ceux issus du Conseil National de la Résistance, à l'instar du projet de réforme des retraites contre lequel nous luttons actuellement.

Références :

- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires - <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/11/29/CPAF1929371D/jo/texte>
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=733F3D6C9418AFA7F5789A5464CE6DDF.tplqfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000038889182&idArticle=&categorieLien=id
- Décret n° 89-229 du 7 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006067031>
- Compte-rendu du Conseil Commun de la Fonction Publique du 17/10/19 – Lettre des services publics n° 436 du 12 novembre 2019 - <https://www.cgtservicespublics.fr/militants/notes-internes/notes-internes-diverses/article/cgt-fonction-publique-compte-rendu-du-conseil-commun-de-la-fonction-publique-du> (espace militant)
- Analyse CGT Fonction Publique - <https://www.cgtservicespublics.fr/societe/statut-de-la-fonction-publique/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-et-privatisation-cnfpt/casse-de-la-fonction-publique/loi-fonction-publique/la-loi/article/analyse-cgt-fonction-publique-de-la-loi-de-transformation-de-la-fonction>
- Déclaration liminaire de la CGT FP au GT du 19 septembre 2019 <https://www.cgtservicespublics.fr/societe/statut-de-la-fonction-publique/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-et-privatisation-cnfpt/casse-de-la-fonction-publique/loi-fonction-publique/reunions-sur-les-decrets-d-application-de-la-loi/article/compte-rendu-du-gt-du-19-septembre-projet-de-decret-sur-les-cap-et-les-lignes>