

## TEXTE SIGNALE

### ▲ JO « Lois et décrets » n° 279 du 1<sup>er</sup> décembre 2019

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

#### Observations :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique (cf. [texte signalé](#)) a procédé à différentes modifications tenant au dialogue social et à la gestion des fonctionnaires, notamment :

- la suppression des compétences des commissions administratives paritaires en matière de mobilité et de promotion, lesquelles sont transmises au comité social d'administration (instance issue de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ;
- la création du dispositif des lignes directrices de gestion, outils fixant des grandes orientations et priorités ainsi que des critères relatifs à la mobilité, à la promotion et à la valorisation des parcours ;
- la possibilité d'instaurer des durées minimales et maximales d'affectation ;
- la possibilité pour les agents d'être accompagnés par un représentant des organisations syndicales lors des recours à l'encontre de certaines décisions.

Le décret cité en référence précise ces différents dispositifs et révisé certains décrets, notamment le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires, pour tenir compte des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 précitée.

#### **Lignes directrices de gestion (LDG)**

- Ediction

#### Autorité compétente et instance consultative

Références réglementaires : articles 2 IV et 4 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG sont établies par le Président-directeur général de l'Inserm, après avis du comité social d'administration (CSA) de l'Institut.

Elles sont rendues compatibles avec les LDG établies par les ministères de tutelle de l'Inserm.

#### Durée

Référence réglementaire : article 3 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 5 ans.

#### Révision

Référence réglementaire : article 3 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG peuvent être révisées en tout ou partie en cours de période, selon la même procédure.

- Communication  
Référence réglementaire : article 5 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

- Domaines d'intervention

Les administrations établissent des LDG en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, de mobilité et de promotion et valorisation des parcours.

#### Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Référence réglementaire : article 7 du décret du 29 novembre 2019

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 l'administration compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elle peut notamment porter sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

#### Mobilité

Références réglementaires : articles 8 et 10 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG fixent :

- les orientations générales de la politique de l'Inserm favorisant notamment :
  - l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ;
  - la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ;
  - le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ;
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette liste de critères n'est pas exhaustive,

- les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, notamment les modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration ;
- les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de critères supplémentaires permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Ces critères supplémentaires peuvent notamment prendre la forme de priorité accordée au fonctionnaire :

- ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement. Les LDG déterminent alors la ou les zones géographiques concernées et les durées minimales requises ;
- souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de proche aidant.

Cette liste n'est pas exhaustive,

- le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois (cf. *infra*).

### Promotion et valorisation des parcours

Références réglementaires : article 12 du décret du 29 novembre 2019

Les LDG fixent :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les LDG visent en particulier :

- à 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 ;

- à 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 corps et grades concernés.

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 précitée a imposé de mentionner dans les tableaux annuels d'avancement la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

- **Bilan**

Référence réglementaire : article 6 du décret du 29 novembre 2019

Un bilan de la mise en œuvre des LDG relatives aux orientations générales en matière de mobilité et 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 CSA de l'Institut.

- **Date d'effet et mise en œuvre**

Référence réglementaire : articles 38 II et 39 du décret du 29 novembre 2019

Dans l'attente de la création du CSA au terme du prochain renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique en 2022, les LDG sont soumises à l'avis du comité technique de l'Inserm.

Les LDG en matière de mobilité sont applicables pour les décisions individuelles prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours sont applicables pour les décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Commission administrative paritaire (CAP)

- Compétences  
Références réglementaires : articles 28 1° et 29 du décret du 29 novembre 2019  
Référence consolidée : article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982

Les compétences des CAP sont révisées pour tenir compte des modifications introduites par la loi du 6 août 2019 précitée.

En outre, le décret procède au déplacement de certaines compétences figurant dans des dispositions spécifiques.

### Saisine obligatoire

Les cas de saisine obligatoires sont réduits pour tenir compte des évolutions introduites par la loi du 6 août 2019 précitée.

Anciennes compétences	Nouvelles compétences
Proposition de titularisation	Supprimée
Refus de titularisation	
Licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire	
Démission régulièrement acceptée	Supprimée
Détachement (y compris d'office)	Supprimée
Intégration (y compris directe)	Supprimée
Disponibilité (tous motifs ou d'office)	Supprimée
Licenciement après refus de trois postes proposés en vue d'une réintégration	
Avancement	Supprimée
Mutation	Supprimée
Discipline (propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions)	
Licenciement pour insuffisance professionnelle	
Refus de la demande de congé pour formation syndicale	
Refus de la demande de congé pour suivre une formation en hygiène et sécurité destiné aux représentants de personnels	
Réintégration d'un fonctionnaire au terme d'une période de privation de ses droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou de réintégration dans la nationalité française	

### Saisine à la demande de l'agent

De nouveaux cas de saisine à la demande de l'agent sont créés ou transférés d'autres dispositions réglementaires.

Anciennes compétences	Nouvelles compétences
Refus d'accomplir un temps partiel, litiges relatifs aux conditions d'exercice à temps partiel	
Refus d'attribution d'une autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue	
-	Refus de démission d'un fonctionnaire (Les démissions acceptées ne sont plus soumises aux CAP)
Révision du compte rendu de l'entretien professionnel (correction d'une incohérence : compétence obligatoire selon l'ancienne version du décret alors que la loi la prévoit mais à l'initiative de l'agent)	
Refus de mobilisation du compte personnel de formation (compétence issue d'un autre décret)	
Refus de télétravail (compétence issue d'un autre décret)	
-	Refus d'utilisation du compte épargne-temps

### Autres compétences

Les compétences reconnues aux CAP, prévues dans des dispositions réglementaires spécifiques et qui n'auraient pas été transférées, sont pour l'heure conservées.

Par exemple, les CAP demeurent compétentes dans le cadre de certaines dispositions du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (refus de période de professionnalisation ou demande de congé de formation professionnelle retardée).

- Saisine des CAP  
Référence réglementaire : article 28 2° du décret du 29 novembre 2019  
Référence consolidée : article 32 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982

Les modalités de saisine des CAP, par leur président ou la moitié au moins des représentants du personnel, sont supprimées.

Cette suppression permet de corriger une incohérence sur la saisine de cette instance à l'initiative de l'agent, laissant à penser que l'agent devait obtenir l'accord préalable de son président ou de la moitié au moins de ses membres.

- Réunion en formation restreinte  
Référence réglementaire : article 28 3° du décret du 29 novembre 2019  
Référence consolidée : article 34 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982

Les CAP sont réunies en formation restreinte uniquement pour les questions ayant trait à la discipline, à l'insuffisance professionnelle et à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

- Entrée en vigueur  
Référence réglementaire : article 40 du décret du 29 novembre 2019

Les compétences des CAP en matière de mutation, de détachement, d'intégration, de réintégration après détachement, de mise en disponibilité sont supprimées pour les décisions individuelles prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La suppression et la création des autres compétences sont applicables aux décisions individuelles prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les compétences maintenues ou transférées ne sont pas impactées.

### **Durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois**

Références réglementaires : articles 11, 38 I et 39 II du décret du 29 novembre 2019

- Critères

La fixation de durées minimales et maximales pour occuper certains emplois est possible pour tenir 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 risques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions ;
- des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques.

Par ailleurs, ces durées peuvent être réservées à certaines zones géographiques.

- Types d'emplois soumis à des durées minimales et maximales

Un arrêté interministériel précise, après consultation du ou des comités sociaux d'administration ministériels compétents, les types d'emplois ainsi que, le cas échéant, les zones géographiques soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation ainsi que le quantum de ces durées.

- Fixation des durées

La durée minimale doit être comprise entre 0 et 5 ans.

La durée maximale ne peut pas être inférieure à 5 ans.

- Dérogation à ces durées

Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service.

Il peut être dérogé à la durée minimale pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

- Possibilité d'un accompagnement des agents

A sa demande, l'agent occupant un emploi auquel s'applique une durée minimale ou maximale bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet de mobilité.

- Entrée en vigueur

La fixation de durées minimales et maximales est applicable aux affectations prenant effet à compter de la publication de l'arrêté interministériel précité.

Dans l'attente de la création du CSA au terme du prochain renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique en 2022, le projet d'arrêté est soumis à l'avis du comité technique ministériel.

### **Recours contre certaines décisions administratives**

Références réglementaires : articles 30 et 39 V du décret du 29 novembre 2019

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 inscrit dans le statut de la fonction publique les rôles d'assistance et de conseil des représentants syndicaux, lesquels sont notamment reconnus dans certaines circulaires.

Les agents peuvent désormais 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 relatives à la promotion de grade, au changement de corps par voie de promotion (hors concours interne) et à la mobilité.

Le décret cité en référence précise la notion d'organisation syndicale représentative. Ainsi, les agents peuvent solliciter toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CSA de l'Inserm.

Toutefois, dans l'attente de la création du CSA au terme du prochain renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique en 2022,, une organisation syndicale est jugée représentative si elle dispose d'au moins un siège au comité technique de l'Inserm.

Cette disposition est applicable aux recours engagés contre les décisions individuelles défavorables relatives :

- à la mobilité prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- à la promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.



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

NOR : CPAF1929371D

**Publics concernés :** fonctionnaires et agents des trois versants de la fonction publique.

**Objet :** instauration des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires.

**Entrée en vigueur :** les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. S'agissant des lignes directrices de gestion, le titre I<sup>er</sup> du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Notice :** 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 et, pour la fonction publique de l'Etat, les orientations générales en matière de mobilité. En outre pour la fonction publique de l'Etat, il définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois. 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. 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.

**Références :** ce décret, pris pour l'application des articles 14, 14 bis, 18 et 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 30, 33-3 et 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, des articles 21, 26, 46, 87 et 119 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière, dans sa rédaction résultant des articles 10, 14 et 11 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code de justice administrative ;

Vu le code des juridictions financières ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 91-790 du 14 août 1991 relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 modifié relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière ;



Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - 2/6

Vu le décret n° 2003-761 du 1<sup>er</sup> août 2003 modifié relatif aux commissions administratives paritaires de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 octobre 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 7 novembre 2019 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

## TITRE I<sup>er</sup>

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le présent chapitre précise le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 18 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

#### Section 1

##### Elaboration des lignes directrices de gestion

**Art. 2.** – I. – Les lignes directrices de gestion sont établies par le ministre pour le département ministériel dont il est chargé.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, ensemble de services, missions, ensemble de corps ou types d'emplois.

Tout projet de lignes directrices de gestion relevant du présent I est transmis pour accord au ministre chargé de la fonction publique (direction générale de l'administration et de la fonction publique) avant saisine du comité social ministériel. A défaut de réponse formalisée dans un délai d'un mois à compter de la réception du projet, un accord est réputé avoir été donné.

II. – Lorsque cette faculté est prévue par les lignes directrices de gestion mentionnées au I, des lignes directrices de gestion peuvent être établies par le chef de service pour un ensemble de services centraux et de services déconcentrés ainsi que, le cas échéant, pour des services à compétence nationale relevant de ce chef de service par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Elles sont rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion mentionnées au I.

III. – Lorsque cette faculté est prévue par les lignes directrices de gestion mentionnées au I, des lignes directrices de gestion peuvent être définies par les chefs de services déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels.

Elles sont rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion mentionnées au I.

IV. – Dans chaque établissement public, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels. Elles peuvent se référer aux lignes directrices mentionnées au I.

Elles sont rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion établies par le ou les ministres qui assurent la tutelle de l'établissement.

V. – Les lignes directrices de gestion applicables aux membres du Conseil d'Etat, aux magistrats administratifs ainsi qu'aux agents du Conseil d'Etat, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et de la Cour nationale du droit d'asile sont établies par le vice-président du Conseil d'Etat.

VI. – Les lignes directrices de gestion applicables aux magistrats et aux personnels des juridictions financières sont établies par le premier président de la Cour des comptes.

VII. – Les lignes directrices de gestion applicables aux personnels de chaque autorité administrative indépendante sont établies par le président de cette autorité.

**Art. 3.** – Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - 3/6

**Art. 4.** – Le comité social d’administration ministériel est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au I de l’article 2 ainsi que sur leur révision.

Les comités sociaux d’administration compétents sont consultés sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au II, III, IV, V, VI et VII du même article.

La commission supérieure du Conseil d’Etat et le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d’appel sont respectivement consultés sur les projets de lignes directrices de gestion applicables aux membres du Conseil d’Etat et aux magistrats administratifs mentionnées au V du même article.

Le conseil supérieur de la Cour des comptes et le conseil supérieur des chambres régionales des comptes sont respectivement consultés sur les projets de lignes directrices de gestion applicables aux magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes mentionnées au VI du même article.

**Art. 5.** – Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

**Art. 6.** – Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales 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 d’administration compétent.

## Section 2

### Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

**Art. 7.** – 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 l’administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elle peut notamment porter sur la politique de recrutement et d’emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l’accompagnement des transitions professionnelles.

## Section 3

### Lignes directrices de gestion en matière de mobilité

**Art. 8.** – Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de mobilité :

1° Les orientations générales de la politique de l’administration favorisant notamment :

- a) L’adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l’administration ;
- b) La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ;
- c) Le développement de l’accompagnement des projets individuels de mobilité et d’évolution professionnelle au sein ou à l’extérieur de l’administration d’emploi ;
- d) L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, notamment les modalités d’échange d’informations entre les agents et l’administration ;

3° Les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l’article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d’examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d’appréciation de l’autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d’intérêt général ;

4° Le cas échéant, les modalités d’application des durées minimales et maximales d’occupation de certains emplois définis dans les conditions prévues à l’article 11 du présent décret.

**Art. 9.** – L’annexe au présent décret fixe la liste des administrations ou services établissant, pour certains corps, des tableaux périodiques de mutation prévus au V de l’article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ainsi que leur champ d’application.

Dans le cadre de ces tableaux périodiques de mutation, les priorités légales de mutation et, le cas échéant, les critères supplémentaires d’examen des demandes de mutation mentionnés au 3° de l’article 8 permettent de caractériser les situations individuelles afin :

1° A situation équivalente, de départager entre elles les demandes de mutation ;

2° Le cas échéant, d’opérer leur classement à l’aide d’un barème.

Ces dispositions s’appliquent sans préjudice de celles du décret du 25 avril 2018 susvisé.

**Art. 10.** – Au titre des critères supplémentaires mentionnés à l’article 8, les lignes directrices de gestion peuvent notamment prévoir les critères suivants :

1° Une priorité applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement.

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - 4/6

A cette fin, l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :

- a) La ou les zones géographiques concernées ;
- b) La durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité ;

2° Une priorité applicable au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

**Art. 11. – I. –** Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois peuvent être fixées notamment pour tenir compte :

- 1° De difficultés particulières de recrutement ;
- 2° Des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences ;
- 3° Des objectifs de diversification des parcours de carrières ;
- 4° Des enjeux de prévention des risques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions ;
- 5° Des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques.

Ces durées minimales et maximales d'affectation peuvent n'être appliquées que dans certaines zones géographiques.

II. – Un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique précise, après consultation du ou des comités sociaux d'administration ministériels compétents, les types d'emplois ainsi que, le cas échéant, les zones géographiques soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation ainsi que le quantum de ces durées.

III. – La durée minimale requise ne peut être supérieure à cinq années et la durée maximale ne peut être inférieure à cinq années.

IV. – Par dérogation au III, la durée maximale d'occupation des emplois du réseau de l'Etat à l'étranger peut être fixée à une durée inférieure à cinq ans par arrêté du ou des ministres intéressés.

V. – Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service ou, s'agissant de la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

A sa demande, l'agent occupant un emploi auquel s'applique une durée minimale ou maximale bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet de mobilité.

VI. – Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

- 1° Aux emplois fonctionnels ;
- 2° Aux emplois pour lesquels des règles spécifiques relatives aux durées minimales et maximales d'occupation sont prévues par les statuts particuliers ;
- 3° Aux membres du Conseil d'Etat, aux magistrats administratifs, aux magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes.

#### Section 4

##### Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

**Art. 12. – I. –** Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. – Les lignes directrices de gestion mentionnées au I visent en particulier :

1° 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 ;

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 corps et grades concernés.

[...]

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - 5/6

TITRE II  
DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I<sup>er</sup>

DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

**Art. 28.** – Le décret du 28 mai 1982 susvisé est ainsi modifié :

1° L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 25. – I. – Les commissions administratives paritaires connaissent :

« 1° En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;

« 2° Des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle ;

« 3° Des décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° et 7° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 mentionnée ci-dessus.

« II. – Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions prévue à l'article 66 de la même loi.

« III. – Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé :

« 1° Des décisions individuelles mentionnées à l'article 51 de la même loi ;

« 2° Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

« 3° Des décisions refusant l'acceptation de sa démission en application des dispositions de l'article 59 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;

« 4° Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

« 5° 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 mentionnée ci-dessus ;

« 6° Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un 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 ;

« 7° Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

« IV. – Lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, 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° A l'article 32, les mots : « sont saisies par leur président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions entrant dans leur compétence. Elles » sont supprimés ;

3° A l'article 34, les mots : « des articles 55, 58, 67, 45, 48, 70, 72 » sont remplacés par les mots : « des articles 55, 67 et 70 » ;

4° Les articles 36 et 38 sont abrogés.

**Art. 29.** – I. – Le décret du 16 septembre 1985 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 18, les mots : « après avis des commissions administratives paritaires » sont supprimés ;

2° L'article 50 est abrogé.

II. – Le décret du 28 juillet 2010 susvisé est ainsi modifié :

1° Au neuvième alinéa de l'article 3, les mots : « Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. » sont supprimée ;

2° Le dernier alinéa de l'article 12 est supprimé.

III. – L'article 10 du décret du 11 février 2016 susvisé est abrogé.

**Art. 30.** – Sont représentatives, au sens de l'article 14 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité social d'administration ministériel ou au sein de tout autre comité social d'administration dont relève l'agent.

[...]

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - 6/6

## TITRE III

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 38.** – I. – Les dispositions de l'article 11 sont applicables aux affectations prenant effet à compter de la publication de l'arrêté mentionné au II de cet article.

II. – Les dispositions des articles 12, 19 et 27 sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Art. 39.** – I. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique et par dérogation à l'article 4, les lignes directrices de gestion doivent avoir été soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision, au comité technique ministériel pour celles prévues au I de l'article 2 et, pour celles prévues aux II, III et IV du même article, respectivement au comité technique de réseau, au comité technique de proximité et au comité technique d'établissement public.

II. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le comité technique ministériel est consulté sur le projet d'arrêté prévu au II de l'article 11.

III. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique et par dérogation à l'article 16, les lignes directrices de gestion doivent avoir été soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision, au comité technique de la collectivité ou de l'établissement concerné pour celles prévues au I de l'article 14 et, pour celles prévues au II du même article, aux comités techniques du centre de gestion ainsi qu'aux comités techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que des collectivités et établissements volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude.

IV. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique et par dérogation à l'article 24, les lignes directrices de gestion prévues au I de l'article 22 doivent avoir été soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision, au comité social d'établissement.

V. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections :

1° Au comité technique ministériel ou tout autre comité technique dont relève l'agent, pour l'application de l'article 30 ;

2° Au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions, pour l'application de l'article 33 ;

3° Au comité technique de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions, pour l'application de l'article 68-2 du décret du 18 juillet 2003 susvisé et de l'article 60-2 du décret du 1<sup>er</sup> août 2003 susvisé.

**Art. 40.** – Les articles 28, 29, 31, 32, 34, 35, 36 et 37 s'appliquent :

1° 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 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

2° Aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Art. 41.** – Le décret n° 2016-1969 du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'Etat est abrogé.

**Art. 42.** – La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 novembre 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'action  
et des comptes publics,*

GÉRALD DARMANIN

*La ministre des solidarités  
et de la santé,*

AGNÈS BUZYN

*La ministre de la cohésion des territoires  
et des relations avec les collectivités territoriales,*

JACQUELINE GOURAULT

*Le secrétaire d'Etat  
auprès du ministre de l'action  
et des comptes publics,*

OLIVIER DUSSOPT