

NOTE RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET ATTRIBUTIONS DES CAP

TEXTES DE REFERENCE

- Articles 10 (point V) et 30 (point III) de la loi de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

DISPOSITIONS RELATIVES A LA FPH DU DECRET N°2019-1265

TITRE I, CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DANS LA FPH (ARTICLES 21 A 27)

Articles 22 : Contenu et élaboration des lignes directrices de gestion

1- Lignes directrices de gestion

Etablies par le chef d'établissement, elles peuvent

- comporter des orientations qui sont propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps
- et prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement concerné liés notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire.

2- Lignes directrices spécifiques aux corps et emplois de direction

Etablies par le directeur général du CNG, elles peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de ces corps et emplois liés notamment à l'évolution de l'organisation et des missions des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Article 23 : Durée

Les LDG sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée de cinq années au plus. Elles peuvent être révisées en cours de période.

Article 23 : Consultation du CSE ou du CCN

Le CSE et le CCN sont consultés sur les projets de LDG, ainsi que sur leur révision.

Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE (article 39, IV).

Article 25 : Publicité

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

Article 26 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définit les enjeux et objectifs de la politique RH à conduire au sein de l'établissement, compte tenu

- ⇒ des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant ;
- ⇒ de son insertion territoriale ;
- ⇒ des politiques publiques qu'il met en œuvre.

Elle peut porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, cette stratégie tient compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Article 27 : Promotion et valorisation des parcours

Les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier :

- 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.
- A assurer l'égalité h/f dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

En matière de recrutement, les LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les corps et emplois des personnels de direction, elles visent notamment à encourager la mobilité et définissent en particulier les modalités de prise en compte de critères supplémentaires établis à titre subsidiaire dans le respect des priorités de recrutement (article 38 de la loi n°86-33).

TITRE II, CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CAP DE LA FPH

Ces dispositions modifient :

- ⇒ le décret n°2003-655 relatif aux CAPL et CAPD de la FPH (article 34)
- ⇒ le décret n°2003-761 relatif aux CAP de l'AP-HP (article 35)
- ⇒ le décret n°91-790 relatif aux CAPN (article 36)

Les CAP connaissent :

- des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- des questions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes,
- des questions d'ordre individuel relatives au licenciement pour insuffisance professionnelle,
- des refus de congés de formation syndicale et de congés de formation HSCT (articles 7° et 7°bis de l'article 41 de la loi 86-33),

- des refus de formation inscrites au plan de formation et de congé de formation professionnelle (articles 7 et 30 du décret n°2008-824),
- des décisions disciplinaire concernant les sanctions 2^{ème}, 3^{ème}, et 4^{ème} groupe,
- des décisions relatives au placement en recherche d'affectation (CAPN).

A la demande du fonctionnaire intéressé, elles connaissent :

- des décisions individuelles liées aux disponibilités (article 62 de la loi n°86-33),
- des refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- des refus d'acceptation de démission,
- des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- des refus de mobilisation du CPF,
- des refus de télétravail,
- des refus de congés au titre du CET,
- des recours présentés par les personnels de direction sur l'évaluation (CAPN).

L'avis de la CAP peut être sollicité par l'AIPN :

- lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration après une période de privation de droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française

Conseiller syndical :

Les fonctionnaires (hors personnels de direction) peuvent choisir un représentant d'une organisation syndicale représentative (critère de représentativité : au moins 1 siège au CSE de l'établissement ou du GCS) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles de promotion et d'avancement de grade.

A défaut, ils peuvent choisir un représentant syndical de leur choix.

Jusqu'au renouvellement général des instances, la représentativité est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections du CTE ou du comité technique du GCS de moyens de droit public (article 39, V, 3°).

TITRE III : ENTREE EN VIGUEUR ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les LDG sont applicables pour l'élaboration des **décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021** (Article 38, II).

Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE (article 39, IV).

Les nouvelles dispositions relatives aux CAP s'appliquent :

- aux décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et réintégration après détachement et à la mise en disponibilité prenant effet à compter du **1^{er} janvier 2020**,
- aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du **1^{er} janvier 2021**.