



LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

**PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PRINCIPALES
MESURES DE LA LOI N° 2019-828 du 06 août 2019 DITE
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, vient modifier le cadre d'action des agents publics qui font vivre, chaque jour, le service public. Parmi ceux-ci 1,9 million d'agents territoriaux.

5 OBJECTIFS AFFICHES DANS LA LOI :

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique**, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines** pour une action publique plus efficace ;
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics** ;
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics** ;
- **Renforcer l'égalité professionnelle** dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE IMPACTEE :

- Réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique ;
- Elargissement du recours aux contractuels ;
- Harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires ;
- Mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

Ce document présentera de façon synthétique ces principales mesures, avec une attention particulière portée sur :

- **La modification des compétences des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)** > Présentation détaillée en ANNEXE n°1 (page n°6) ;
- **La mise en œuvre des « Lignes directrices de gestion » (L.D.G.)** > Présentation détaillée en ANNEXE n°2 (page n°11)

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI

TEMPS DE TRAVAIL

4 mesures principales en matière de temps de travail :

- **Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures** dans la fonction publique territoriale, soit 1 607 heures par an. ;
- **Introduction du télétravail ponctuel** ;
- **Création d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement.** Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour sous réserve des nécessités du service ;
- **Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales.**

DEONTOLOGIE

Renforcement des contrôles déontologiques au sein de la fonction publique :

- Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique ;
- Possibilité pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et d'exercer, à ce titre, une activité privée lucrative ;
- Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé ;
- Départ de fonctionnaires vers le secteur privé.

DIALOGUE SOCIAL

Deux évolutions principales en matière de dialogue social :

- Obligation d'élaborer chaque année un **rapport social unique** (R.S.U.) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion ;
- Dans chaque collectivité et établissement public, des **lignes directrices de gestion** sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial (Comité Technique actuel).

Les L.D.G. déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. **Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.**

Ces nouvelles règles, édictées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **vont obliger les collectivités à réfléchir aux politiques de ressources humaines avec les représentants du personnel.** La stratégie RH devra devenir un sujet de dialogue social et d'échanges avec les élus, l'administration et les agents. Les représentants du personnel devraient donc pouvoir discuter des politiques de recrutement, du recours au contractuels, de la mobilité interne, de la stratégie concernant la promotion etc...

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

INSTANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Modification en profondeur des instances actuelles :

- Compétence du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sur les projets de texte relevant du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ;
- Modification de la composition du collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Présentation au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales ;
- **Institution du comité social territorial issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.** Cette disposition s'appliquera après les élections professionnelles de 2022 dans les collectivités ;
- **Modification des compétences des commissions administratives paritaires (C.A.P.). Elles ne sont plus compétentes sur de nombreux domaines** (voir présentation détaillée en ANNEXE n°1) ;
- Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique au sein de chaque collectivité.

CONTRACTUELS

Plusieurs mesures principales peuvent être citées :

- Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40000 habitants ;
- Création du contrat de projet ouvert dans toutes les catégories ;
- Élargissement du recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A ;
- Portabilité du contrat à durée indéterminée (cdi) entre les trois versants de la fonction publique ;
- Assouplissement des règles de recrutement d'agents contractuels à temps non complet ;
- **Une indemnité de précarité est créée au bénéfice des contractuels recrutés sur un emploi permanent ou non et dont la durée est inférieure ou égale à un an.**

DROIT DE GREVE

Encadrement du droit de grève dans une série de services publics locaux essentiels :

- Négociations entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives. **Obtenir un accord local pour assurer la continuité des services publics**
- À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du service public ;
- Obligation pour l'agent de déclarer son intention de participer à la grève (son intention d'être gréviste au plus tard 48 h avant sa participation, décision de reprendre son service ou de se désister 24h avant la reprise ou le désistement...

MOBILITE

Cette loi comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle :

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

- **Compte personnel de formation (CPF).** Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail pourront être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public ;
- **Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions d'encadrement ;**
- **Instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique ;**
- **Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi ;**
- **Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés ;**
- Encadrement de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) ;

EGALITE FEMMES//HOMMES

Renforcement de l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

- Généralisation des dispositifs de signalement et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. En vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Nominations équilibrées au sein des emplois de direction ;
- Suppression de l'application du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse.

DROIT DISCIPLINAIRE

Deux mesures introduites par la loi en matière disciplinaire :

- Harmonisation des sanctions disciplinaires au sein des trois versants de la fonction publique ;
- **Suppression des conseils de discipline de recours.**

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

ANNEXE n° 1

La modification des compétences des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)

Jusqu'à présent consultées sur la plupart des décisions individuelles intervenant dans la carrière d'un fonctionnaire, les commissions administratives paritaires (CAP) voient, avec l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique et le décret du 29 novembre 2019, **leur champ d'intervention considérablement restreint et recentré sur les décisions défavorables les plus marquantes.**

Cette redéfinition de la compétence de ces commissions prend effet en deux temps.

A compter du 1er janvier 2020, l'autorité territoriale n'est plus tenue de saisir la CAP des décisions prises en matière de mobilité des agents (mutation, détachement, intégration, réintégration après détachement, disponibilité). En la matière, la jurisprudence est importante et protège les agents des décisions abusives.

Puis, à compter du 1er janvier 2021, la CAP perd la promotion interne et l'avancement, mais également les mouvements d'agents découlant de transfert de compétences. Est en outre supprimée l'obligation de lui transmettre les comptes rendus d'entretien d'évaluation professionnelle.

En somme, pour l'essentiel, seuls les refus de titularisation, les licenciements en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou disciplinaire, les licenciements du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes proposés en vue de sa réintégration, les licenciements pour insuffisance professionnelle, ainsi que certains refus de congés de formation ou de formations demeureront systématiquement soumis à l'avis préalable des CAP.

Ces commissions resteront également compétentes, sous leur forme disciplinaire, en matière de sanction et seront consultées sur la réintégration d'un fonctionnaire, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

De manière plus occasionnelle, l'administration pourra être amenée à requérir l'avis de la CAP à la demande du fonctionnaire intéressé, s'agissant du refus de révision du compte rendu de son entretien professionnel ou d'un certain nombre d'autres décisions défavorables, portant sur la position de disponibilité, refusant un temps partiel, un télétravail, un congé au titre du compte-épargne temps ou une demande de mobilisation du compte personnel de formation, ou rejetant sa démission.

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

CAS DE SAISINE DES CAP - TABLEAU SYNTHETIQUE

ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage	OUI	OUI	
Prorogation du stage	OUI	OUI	
Refus de titularisation à l'issue du stage	OUI	OUI	

TRAVAILLEURS HANDICAPES

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Renouvellement du contrat : dans le même cadre d'emplois ou dans un cadre d'emplois de niveau inférieur	OUI	OUI	
Refus de titularisation	OUI	OUI	

DÉROULEMENT DE CARRIÈRES

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Entretien professionnel	OUI	NON	Suppression de cette compétence à compter des entretiens de l'année 2021
Révision du compte rendu d'entretien	OUI	OUI	Demande formulée par l'agent accompagnée du compte-rendu et de la réponse de l'autorité sur la révision souhaitée L'agent doit avoir obligatoirement et préalablement demandé la révision de l'entretien à l'autorité territoriale avant de saisir la CAP
Avancement de grade	OUI	NON	Suppression de cette compétence à compter des avancements de l'année 2021
Promotion interne	OUI	NON	Suppression de cette compétence à compter de la promotion 2021

MOBILITÉ ET POSITIONS ADMINISTRATIVES

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Nomination par voie de détachement et renouvellement de détachement y compris sur un emploi fonctionnel et	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

inaptitude physique (hors cas de détachement pour stage)			
Fin de détachement anticipée	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Fin de détachement au terme de la période : réintégration après un détachement de longue durée ou maintien en surnombre en l'absence d'emploi vacant après un détachement de longue durée	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter des avancements de l'année 2020
Intégration après détachement	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Intégration directe	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Octroi d'une mise à disposition	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Renouvellement d'une mise à disposition	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Réintégration anticipée ou au terme d'une période de disponibilité (maintien en disponibilité, disponibilité d'office en cas de refus de poste correspondant au grade)	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
refus de mise en disponibilité ou litige relatif à la mise en disponibilité : - refus des droits à avancement pendant une période de disponibilité ; - litige sur la nature des activités professionnelles ; - litige suite à un licenciement d'un fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration. - litige suite à réintégration après un congé de maladie.	OUI	OUI	Nouveau cas de saisine de la CAP à compter du 1er janvier 2020 SAISINE à la demande de l'agent
Changement d'affectation au sein de la collectivité impliquant : - un changement de résidence administrative et/ou une modification de situation (perte de rémunération, etc.)	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Affectation dans un autre emploi du grade	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Reclassement par détachement pour inaptitude physique	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHÈSE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES VOSGES

TEMPS DE TRAVAIL

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Refus d'autorisation de temps partiel	OUI	OUI	Saisine formulée par l'agent
Litiges sur les modalités d'exercice du travail à temps partiel	OUI	OUI	Saisine formulée par l'agent
Refus d'octroi d'un congé au titre du CET	OUI	OUI	Saisine formulée par l'agent
Refus opposé à une demande de télétravail : - demande initiale ; - renouvellement.	OUI	OUI	Saisine formulée par l'agent

DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, sous réserve des nécessités de service	OUI	OUI	
Décharge syndicale de service : refus de désignation d'un agent motivé par l'incompatibilité avec la bonne marche du service	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale expliquant l'incompatibilité + fiche de poste
Refus d'un congé pour formation syndicale	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale motivant le refus A SOULIGNER : auparavant, il s'agissait d'une simple information de la CAP, et non pas un avis.
Double refus successif de formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale + précisions sur la formation sollicitée
Double refus successif de formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale + précisions sur la formation sollicitée
Double refus successif de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (notamment congé de formation professionnelle, congé pour bilan de compétences, congé pour VAE)	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale + précisions sur la formation sollicitée
Double refus successif en matière d'actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale + précisions sur la formation sollicitée
Refus du bénéfice d'une mobilisation du compte personnel de formation (avant le	OUI	OUI	Saisine de la CAP par l'agent + motivation de l'autorité territoriale

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

3ème refus successif par l'autorité territoriale)			
Refus de congé avec traitement afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour les représentants du personnel	OUI	OUI	Saisine de la CAP par l'autorité territoriale (transmission du courrier qui motive son refus)
Cumul d'activités publiques ou privées	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes	OUI	OUI	Les CAP se réunissent en conseil de discipline. IMPORTANT : suppression des conseils de discipline de recours par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

FIN DE FONCTIONS

Compétences	A compter du 1er janvier 2020	A compter du 1er janvier 2021	Observations
Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné	OUI	OUI	
Licenciement d'un fonctionnaire ayant refusé 3 propositions d'affectation en vue de sa réintégration (après une disponibilité)	OUI	OUI	Courrier de l'autorité territoriale accompagné de ses propositions d'emploi et des réponses de l'agent + fiche de poste initiale
Licenciement pour inaptitude physique si le fonctionnaire a fait sa demande de reclassement	OUI	OUI	
Différends opposant l'autorité territoriale et le fonctionnaire concerné par la suppression de poste	NON	NON	Suppression de cette compétence à compter du 1er janvier 2020
Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire	OUI	OUI	Procédure disciplinaire
Incompatibilité avec le bulletin n° 2 du casier judiciaire	OUI	OUI	Procédure disciplinaire
Refus d'acceptation d'une démission	OUI	OUI	Procédure disciplinaire

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

ANNEXE n° 2

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (L.D.G.)

Nouvel outil à disposition des collectivités et de leurs établissements introduit par la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion sont définies par l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 et précisées par le décret du 29 décembre 2019. Dépourvues de toute valeur normative, elles ont pour objet de guider l'autorité territoriale lorsqu'elle est conduite à se prononcer sur un certain nombre de décisions affectant ses agents sans consultation de la CAP, notamment s'agissant de l'inscription sur la liste d'aptitude ou l'établissement du tableau d'avancement.

Autrement dit, ces lignes directrices constituent un cadre dans lequel s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, qui conserve une marge de manœuvre et peut s'en écarter en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. D'importance, ces orientations, communiquées dans un souci de transparence aux agents, pourront être invoquées par ces derniers devant le juge administratif en cas de contentieux dirigé contre une décision les concernant.

LES LDG SE DECOMPOSENT EN DEUX SOCLES

En premier lieu, ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique de RH à conduire, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, d'une part, et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences, d'autre part. **L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.**

En second lieu, les lignes directrices de gestion doivent fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours et, dans ce cadre, définir les critères généraux pris en compte pour les promotions de cadre d'emplois et de grade réalisées par la voie du choix, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

En particulier, ces orientations générales visent, d'une part, 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 ou syndical, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

En d'autres termes, peuvent être pris en compte les activités professionnelles exercées par les agents **intervenant dans le cadre d'une activité syndicale ou exercées à l'extérieur de l'administration** d'origine. D'autre part, les orientations générales tendent à **assurer l'égalité entre les femmes et les**

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

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.

Les lignes directrices visent également, en matière de recrutement, à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels.

Selon l'exposé des motifs de la loi, toutes ces modifications ont été motivées par la volonté « *d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain, et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail* ».

L'ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale pour une durée pluriannuelle maximale de six ans, étant précisé qu'elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période. Elles peuvent « **comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories** ».

Une fois établies, les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen afin que les critères pris en compte lors d'une promotion interne ou d'un avancement de grade puissent être connus de tous et les décisions prises en conséquence le soient de manière transparente.

Etape non négligeable, la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion doit faire l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social.

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
SYNTHESE A DESTINATION DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES VOSGES

LE SNT et LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La loi de transformation de la fonction publique modifie donc profondément notre environnement professionnel et impacte chacun de nous dans son quotidien.

Chacun de ses aspects revêt une importance fondamentale pour les années à venir, redéfinissant en quelque sorte les « règles du jeu ».

Or il semble malheureusement, que notre administration n'ait pas saisi à ce jour la pleine mesure de ces changements et ne soit pas prête face aux enjeux qui en résultent.

Ainsi prenons le cas des **lignes directrices de gestion** :

Ce cadre devait réglementairement être mis en place dans la collectivité au premier janvier 2021.

Sur la forme, l'administration a, uniquement pour respecter la procédure, présenté à l'avis des représentants du personnel son projet... le 7 décembre dernier.

Celui-ci n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable au cours de l'année 2020.

Sur le fond nous avons dû voter contre ce projet, comme d'ailleurs l'ensemble des représentants du personnel, et ce par deux fois.

En effet, il ne présentait pas les qualités nécessaires selon nous pour répondre aux enjeux définis par la loi. Ce que l'administration a bien voulu reconnaître, invoquant un manque de temps et une année perturbée, mais proposant un calendrier de rendez-vous en ce début d'année afin de revoir le projet... et d'aborder, de plus, les autres aspects de la réforme.

L'année 2021 s'annonce donc comme une année cruciale de concertation et de négociation autour de la mise en place de ces réformes dans notre collectivité.

Nous mettons d'ores et déjà en place des groupes de travail interne au SNT sur les axes les plus importants des Lignes directrices de gestion.

Nous serons comme d'habitude, dans l'intérêt des agents, très exigeant quant au résultat : exigeants vis-à-vis de l'administration et vis-à-vis de nous-même.

...

SNT-CFE-CGC Section locale du Conseil Départemental des Vosges

8, rue de la Préfecture – 88000 EPINAL

cfecgc@vosges.fr - 03.29.29.86.07