



Webinaire LDG ANFH Rhône – 27 avril 2021

Foire aux questions

Les questions suivantes ont été posées au cours du webinaire tenu le 27 avril 2021 et organisé par l'ANFH Rhône en ce qui concerne l'application des lignes directrices de gestion à la fonction publique hospitalière.

Elles reprennent l'ensemble des interrogations des participants portant sur les lignes directrices de gestion.

Pour des raisons de parfaite compréhension, plusieurs questions posées sur des thèmes identiques ont été regroupées.

Quels sont les types de recours invocables devant le juge pour contester une décision prise sur la base des lignes directrices de gestion ?

Deux types de recours existent pour les agents qui contestent une décision d'avancement prise sur le fondement des lignes directrices de gestion : l'illégalité des LDG en elles-mêmes (lignes directrices discriminatoires notamment) et le non-respect des LDG dans la décision d'avancement (le cas de l'absence de LDG pourrait notamment intégrer ce type de contentieux).

Faut-il publier les lignes directrices de gestion et par quel moyen ?

Les agents doivent être informés du contenu des LDG et peuvent l'être par tous moyens (diffusion électronique, sur intranet, sur panneau d'affichage), comme le sont tous les documents soumis à avis des instances paritaires. Les LDG concernant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et celles concernant la promotion peuvent d'ailleurs être regroupées dans un document unique.

Articulation LDG et projet social

Le projet social et la ligne directrice de gestion relative à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines se recoupent et le projet social doit nécessairement être pris en compte dans la stratégie pluriannuelle.

Commission interne pour avis préalable à avancement

Rien n'interdit la mise en place d'une commission interne pour émettre un avis préalable à l'avancement des agents. Néanmoins, la mise en place de cette commission reviendrait à instaurer un équivalent à l'avis préalable de la CAP, ce qu'a voulu supprimer la loi de transformation et ses décrets d'application.

Faut-il pondérer les critères d'avancement dans les lignes directrices de gestion ?

La pondération pourrait paraître contraire au principe de souplesse voulu par le législateur. Le Conseil d'Etat a d'ailleurs rappelé dans l'avis sur le projet de loi de transformation de la fonction publique qu'il était nécessaire de « veiller, dans la rédaction puis la mise en œuvre des lignes directrices, à préserver la souplesse de ces instruments de gestion, qui ne sauraient être

conçus de manière prescriptive ni donner lieu à une application systématique et indifférenciée au risque, sinon, de faire émerger à nouveau les rigidités de gestion auxquelles le Gouvernement entend mettre fin ».

Il pourrait être plus opportun de déterminer des fourchettes de pondération, pour répondre à cet esprit de souplesse ou encore de souligner la valeur professionnelle de l'agent selon la répétition dans le temps des appréciations valorisantes, des propositions émises par ses supérieurs hiérarchiques ou encore de ses souhaits de formation.

Une fois les lignes directrices de gestion prises, l'établissement doit-il s'y tenir impérativement ?

Pas nécessairement. L'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de motifs d'intérêt général. Le Conseil d'Etat a d'ailleurs rappelé très récemment que les LDG peuvent déterminer des critères permettant de mettre en œuvre un texte en cause, sous réserve de motifs d'intérêt général conduisant à y déroger et de l'appréciation particulière de chaque situation (CE, 21 septembre 2020, n° 425960 - CE, 21 septembre 2020, n° 428683).

Concernant la prise en compte de l'exercice syndical : jusqu'à présent, il ne fallait pas faire mention de cet exercice dans l'évaluation, sous peine de considérer l'évaluation comme discriminatoire. Est-ce à dire que cette directive doit évoluer ?

Dans l'évaluation, effectivement, la référence à l'engagement syndical et aux fonctions exercées par le représentant du personnel est susceptible d'être discriminatoire, notamment s'il est ensuite victime d'une décision défavorable. Néanmoins, d'une part, il ne pourrait se plaindre d'une décision favorable qui serait prise sur son engagement syndical. D'autre part, cet engagement peut être valorisé dans les lignes directrices de gestion.

Le critère de l'ancienneté est-il, dans tous les cas, discriminatoire ?

La décision d'inscription de l'agent au tableau d'avancement est entachée d'une erreur de droit dès lors qu'il est fondé sur un critère autre que celui tiré du mérite et de la valeur professionnelle. Si l'ancienneté est donc prise à titre principale, elle est étrangère au mérite et à la valeur professionnelle et ne peut être intégrée, dans les LDG, comme critère d'appréciation de la valeur de l'agent. Néanmoins, le juge administratif a eu l'occasion de rappeler que l'ancienneté peut entrer en ligne de compte à égalité de mérite et seulement dans ce cas.

Le raisonnement serait le même en ce qui concerne l'âge ou la maladie de l'agent, qui ne peuvent justifier qu'il soit inscrit au tableau d'avancement avant un collègue ayant soit une valeur professionnelle supérieure à la sienne, soit une valeur égale et une ancienneté supérieure.

Le critère de l'ancienneté, dangereux en terme de légalité, n'est donc pas systématiquement discriminatoire, et des nuances doivent être apportées à un tel critère qui, bien évidemment, peut justifier, par la grande expérience d'un agent, sa compétence. Il ne doit néanmoins pas être isolé ou pris à titre principal.

Le caractère discriminatoire du critère de la participation à des formations

Instaurer un critère permettant de pondérer les acquis de l'expérience professionnelle par la participation à des formations, serait susceptible de revêtir un caractère indirectement discriminatoire en raison du genre, en particulier pour les femmes, qui quittent plus souvent leur travail pour aller chercher leurs enfants à l'école ou qui bénéficient d'autorisations d'absences pour la maladie de leurs enfants. Néanmoins, il peut être envisageable d'introduire ce critère si, en parallèle, l'établissement met en œuvre une politique d'égalité hommes femmes permettant d'atténuer les inégalités causées par la différence de charges au sein des ménages (congé paternité, autorisations d'absence pour les pères, pas d'interventions ou de réunions après 16h etc.)

Les LDG concernant la promotion s'appliqueront aux décisions prises au titre de l'année 2021. Comment prendre en compte la valeur pro des agents en 2021, en tenant compte de la réforme de l'entretien, la suppression de la note ?

La valeur professionnelle des agents, dès le 1^{er} janvier 2021, sera appréciée notamment sur la base du compte rendu d'évaluation. Or, compte tenu des délais au-delà desquels le compte-rendu est définitif, ainsi que les souhaits de formation permettant la construction du plan de formation (qui accompagne l'entretien individuel), la prise en compte de la manière de servir et de la valeur professionnelle des agents est susceptible de ne pas être intégrée, dès l'année 2021, à la construction du tableau d'avancement pour 2021. Néanmoins, il peut être envisagée, de manière transitoire, de tenir compte de la note obtenue par l'agent au cours des années précédentes pour opérer une sélection des agents promouvables.

Pour toute information complémentaire ou toute interrogation qui nécessiterait une analyse plus approfondie, nous restons à votre entière disposition à l'adresse suivante :

fp@michel-ledoux.fr

Florent LE FRAPER DU HELLEN

Gaëtan FIZELIER

Responsable du département Fonction
publique

Juriste