

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

Dernière mise à jour des données de ce texte : 02 décembre 2019

NOR : CPAF1929371D

JORF n°0279 du 1 décembre 2019

Version en vigueur au 02 décembre 2019

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 ; Vu le décret n° 2003-761 du 1er 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 :

Article 1

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 5

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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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. 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.

Article 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.

Article 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.

Article 13

Le présent chapitre précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Article 14

I. - Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.II. - Par dérogation au I, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et 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, dans les conditions définies à l'article 16.

Article 15

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

Article 16

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.En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.A l'issue de cette consultation, le

président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Article 17

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

Article 18

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.

Article 19

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 grades et cadres d'emplois ;2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.II. - Les lignes directrices 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 cadres d'emplois et grades concernés.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.

Article 20

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 territorial compétent.

Article 21

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 et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

prévues à l'article 26 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Article 22

I. - Les lignes directrices de gestion autres que celles mentionnées au II sont établies 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. Elles peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement concerné liés notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire. II. - Les lignes directrices de gestion concernant les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, établies par le directeur général du Centre national de gestion, 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

Les lignes directrices 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.

Article 24

Le comité social d'établissement est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au I de l'article 22, ainsi que sur leur révision. Le comité consultatif national est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au II du même article, ainsi que sur leur révision.

Article 25

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

Article 26

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'établissement, compte tenu des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant et de son insertion territoriale et des politiques publiques qu'il met en œuvre. La stratégie pluriannuelle 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

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 de corps et de grade réalisées par la voie du choix ;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 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.III. - Les lignes directrices de gestion visent, en outre, en matière de recrutement, à favoriser, notamment, 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.IV. - Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins, 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 l'article 38 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, permettant d'examiner les demandes individuelles de mobilité.

Article 28

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 25 (VD)Modifie Décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 32 (VD)Modifie Décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 34 (VD)Abroge Décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 36 (VT)Abroge Décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 38 (VT)

Article 29

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - art. 18 (VD)Abroge Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - art. 50 (VT)Modifie Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 - art. 12 (VD)Modifie Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 - art. 3 (VD)Abroge Décret n°2016-151 du 11 février 2016 - art. 10 (M)

Article 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.

Article 31

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - CHAPITRE III : Fonctionnement et attributions (VD)Modifie Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 28 (VD)Modifie Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 30 (VD)Modifie Décret n°89-229 du 17

avril 1989 - art. 33 (VD)Abroge Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 34 (VT)Crée Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 37-1 (VD)Abroge Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 38 (VT)Abroge Décret n°89-229 du 17 avril 1989 - art. 40-1 (VT)

Article 32

A modifié les dispositions suivantesAbroge Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 - art. 27 (Ab)

Article 33

Sont représentatives, au sens du troisième alinéa de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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.A 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 pour les recours administratifs concernant les décisions individuelles prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79 de la même loi.

Article 34

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 - TITRE III : FONCTIONNEMENT ET ATTRIBUTIONS (VD)Crée Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 - art. 68-1 (VD)Crée Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 - art. 68-2 (VD)

Article 35

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°2003-761 du 1 août 2003 - TITRE III : FONCTIONNEMENT ET ATTRIBUTIONS (VD)Crée Décret n°2003-761 du 1 août 2003 - art. 60-1 (VD)Crée Décret n°2003-761 du 1 août 2003 - art. 60-2 (VD)

Article 36

A modifié les dispositions suivantesModifie Décret n°91-790 du 14 août 1991 - Titre II : Fonctionnement et attributions (VD)Crée Décret n°91-790 du 14 août 1991 - art. 32-1 (VD)Crée Décret n°91-790 du 14 août 1991 - art. 32-2 (VD)

Article 37

A modifié les dispositions suivantesAbroge Décret n°88-976 du 13 octobre 1988 - art. 38 (VT)

Article 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 1er janvier 2021.

Article 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 obtenues 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 1er août 2003 susvisé.

Article 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 1er janvier 2020 ;2° Aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Article 41

A modifié les dispositions suivantesAbroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 1 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 2 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 3 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 4 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 5 (Ab)Abroge Décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 - art. 6 (Ab)

Article 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.

Article

ANNEXE1. Etablissements publics d'enseignement ou établissements ou services relevant du ministère chargé de l'éducation nationale pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :A. - Corps enseignants :Décret n° 60-403 du 22 avril 1960 relatif aux dispositions statutaires applicables aux chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive.Décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation.Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés.Décret n° 72-589 du 4 juillet 1972 relatif à certaines dispositions statutaires concernant les instituteurs.Décret n° 80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive.Décret n° 86-492 du 14 mars 1986 relatif au statut particulier des professeurs d'enseignement général de collège.Décret n° 90-680 du 1er août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles.Décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel.Décret n° 2017-120 du 1er février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale.B. - Corps des personnels de direction et d'inspection :Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.Décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale.2. Services techniques et bibliothèques relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :Décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques.Décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des bibliothécaires.3. Etablissements et services chargés des missions de surveillance de l'administration pénitentiaire et établissements et services judiciaires pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :Décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (uniquement pour ce qui concerne le corps d'encadrement et d'application).4. Etablissements et services chargés des missions de la police nationale ou établissements et services du ministère de l'intérieur pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :Décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale.Décret n° 2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale.Décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.Décret n° 2005-1622 du 22 décembre 2005 instituant des emplois fonctionnels de responsable d'unité locale de police.5. Etablissements publics d'enseignement ou établissements ou services chargés de l'enseignement agricole pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :Décret n° 90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel agricole.Décret n° 92-778 du 3 août 1992 modifié relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole.Décret n° 90-89 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole.6. Etablissements ou services de la direction générale des finances publiques, de la direction générale des finances publiques, de la direction générale des douanes et droits indirects, de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes pour les personnels relevant des dispositions statutaires suivantes :A. - Finances publiques :Décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.Décret n° 2010-982

du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques et modifiant le décret n° 95-379 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs des impôts et le décret n° 95-381 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs du Trésor public. Décret n° 2010-983 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des géomètres-cadastrés des finances publiques. Décret n° 2010-985 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des agents techniques des finances publiques. Décret n° 2010-984 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des agents administratifs des finances publiques. B. - Douanes : Décret n° 91-804 du 19 août 1991 relatif au statut d'emploi des personnels navigants de la direction générale des douanes et droits indirects. Décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes. Décret n° 2007-400 du 22 mars 2007 fixant le statut particulier des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects (pour les grades d'inspecteur, d'inspecteur régional de troisième classe et d'inspecteur régional de deuxième classe n'exerçant pas des fonctions de chef de service). Décret n° 95-380 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier du corps des contrôleurs des douanes et droits indirects. C. - Concurrence, consommation et répression des fraudes : Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Décret n° 2007-121 du 30 janvier 2007 relatif à l'emploi d'inspecteur expert de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Décret n° 2010-1720 du 30 décembre 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Décret n° 68-619 du 29 juin 1968 fixant le statut particulier du corps des adjoints de contrôle des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

Fait le 29 novembre 2019. Edouard Philippe Par le Premier ministre : Le ministre de l'action et des comptes publics, Gérard 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