



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Chantier dialogue social : Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique

Groupe de travail 2 bis : approfondissement sur les organismes
consultatifs compétents en matière de questions individuelles

- 22 juin 2018 -



Ordre du jour

I. Rappels du GT2

II. Approfondissement des évolutions possibles sur les organismes consultatifs sur les questions individuelles (CAP)

III. Lien entre les GT1 et GT2

I. Rappels du GT2

1/ Quatre objectifs sur les questions individuelles

- **Adapter les attributions et le rôle des CAP sur les actes de la carrière des agents**, en particulier:
 - ⇒ Répondre en matière de **mobilité**, aux aspirations des agents et à la demande des employeurs d'une plus grande fluidité des parcours et des mobilités dans la fonction publique ;
 - ⇒ En matière de **promotion**, mieux prendre en compte la valeur professionnelle, les acquis ou d'autres critères que l'ancienneté dans le déroulement de carrière ;
 - ⇒ Réexaminer, le cas échéant, les actes de gestion individuelle soumis à la CAP sur demande de l'agent (**instance d'appel**) ;
 - ⇒ Evaluer les marges de manœuvre possibles en matière **disciplinaire** pour la mise en œuvre de réponses plus graduées.

- **S'interroger sur la rationalisation possible en matière d'architecture des CAP** (actuellement CAP par corps pour la FPE et CAP par catégorie pour la FPH/FPT) ;

- Réfléchir à des évolutions visant à **simplifier le fonctionnement et l'organisation des CAP** ;

- Permettre une bonne **articulation du nouveau format de la CAP avec le nouveau modèle de dialogue social** sur les questions collectives.



2/ Présentation des pistes envisagées pour faire évoluer les organismes consultatifs sur les questions individuelles

Lors du GT2, **plusieurs pistes d'évolution** ont été présentées pour permettre de répondre aux objectifs en matière de :

a) Evolutions portant sur les attributions des CAP

- CAP mobilité ;
- CAP promotion/avancement ;
- CAP en matière d'examen de décisions individuelles défavorables / recours ;
- Disciplinaire ;

b) Evolutions portant sur l'organisation et le fonctionnement des CAP

- Architecture des CAP, niveau de déconcentration ;
- Fonctionnement des CAP.

II. Approfondissement des évolutions proposées

1/ Mobilité

Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs
<p>CAP consultées préalablement à :</p> <ul style="list-style-type: none">- le détachement sur demande ou d'office,- la mutation d'office,- les tableaux de mutations (et en l'absence de tableau, les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé),- La disponibilité,- L'intégration (directe ou après détachement),- La réintégration,	<ul style="list-style-type: none">- Garantir et fluidifier la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement de leur projet professionnel, la grande majorité des mutations ne posant pas difficultés ;- Meilleure prise en compte des besoins locaux (plus proche des besoins des employeurs, dans des délais réduits) ;- Favoriser une gestion RH individuelle qualitative et réduire les coûts de gestion ;- Recentrer le dialogue social sur des lignes directrices de gestion en amont et un examen des mobilités en aval sous un angle plus qualitatif (bilan, prospective métiers, formation...)

Approfondissement de la piste proposée :

- Publication des créations et vacances d'emplois permanents sur un portail commun de l'emploi public (projet de décret d'application de l'ordonnance « mobilité » d'avril 2017, inscrit à l'ordre du jour du prochain CCFP)
- Définition de lignes directrices de gestion sur la mobilité, examinées dans la nouvelle instance en charge des questions collectives (cf. GT1 bis), notamment modalités de mise en œuvre des priorités de mutation ;
- Maintien de la possibilité de pourvoir les emplois par la voie de tableau de mutation basé sur un barème (cf. MEN, police, administration pénitentiaire)
- Développement de l'information et de la concertation sur les questions ayant trait à la GPEEC et à la mobilité dans le cadre de la nouvelle instance en charge des questions collectives (par exemple, organisation d'un bilan annuel des mobilités entrantes et sortantes, par métiers, services, etc.)

2/ Avancement/promotion

Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs
<p>Les CAP émettent un avis préalable à :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'établissement des listes d'aptitude nominatives prévues dans le cadre des dispositifs de promotion de corps ou de cadres d'emplois par appréciation de la valeur professionnelle (choix) ;- l'établissement des listes d'aptitude après examen professionnel (FPT) ;- l'établissement des tableaux annuels nominatifs d'avancement de grade au sein des corps / cadres d'emplois, dans le cadre des avancements au choix ou par examen professionnel	<ul style="list-style-type: none">- Définir, par le dialogue social et en amont, l'ensemble des critères de prise en compte de la valeur professionnelle ;- Respecter le principe d'égalité de traitement et de transparence dans le déroulement de carrière via la définition de lignes directrices générales ;- Favoriser la déconcentration « managériale » avec une association plus grande des encadrants de proximité

Approfondissement de la piste proposée :

- Définition de lignes directrices de gestion en matière d'avancement/ promotion, examinées par la nouvelle instance en charge des questions collectives, notamment formalisation après concertation avec les organisations syndicales représentatives des critères collectifs d'inscription sur un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude :
 - ⇒ **Exemples de critères** : valeur professionnelle, mobilités fonctionnelles/mobilités centrale-services déconcentrés, acquis de l'expérience professionnelle, proportion d'agents de chaque sexe reflétant la répartition « genrée » des viviers de promotion
 - ⇒ **Critères rendus publics.**

II. Approfondissement des évolutions proposées

3/ Disciplinaire

Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs
Les CAP en format disciplinaire sont compétentes pour examiner l'ensemble des sanctions, à l'exception de l'avertissement et du blâme (1 ^{er} groupe)	<ul style="list-style-type: none">- Redonner des marges de manœuvre face à des comportements répréhensibles pour la mise en œuvre de réponses plus graduées- Garantir les droits de la défense de l'agent par la mise en œuvre d'une procédure contradictoire

Approfondissement des pistes proposées :

- **Comme dans la FPT, prévoir pour la FPE/FPH une exclusion temporaire des fonctions de 3 jours dans le 1er groupe :**
 - ⇒ La sanction pourrait être assortie éventuellement d'un **sursis total ou partiel** ;
 - ⇒ Droit à l'oubli : serait **effacée du dossier** de l'agent au bout de 3 ans ;
 - ⇒ Impératif de mise en œuvre de **réponses graduées et non susceptibles d'emporter des conséquences** sur la carrière de l'agent tout en redonnant quelques marges de manœuvre ;
- **Réflexion ouverte** sur :
 - ⇒ la possibilité de **transférer** éventuellement des **sanctions d'un groupe à l'autre** ?

II. Approfondissement des évolutions proposées

4/ Décisions individuelles

Rappel du cadre actuel (décisions défavorables)	Rappel des objectifs
<ul style="list-style-type: none">- De droit:- Refus de titularisation, licenciement, refus de congé de formation syndicale, refus de formation ou de congé de formation professionnelle, déchéance, restriction des droits à pension- Sur demande de l'agent:- révision de la notation, du CREP- les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,- décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue,- refus d'acceptation de la démission,- refus de congé de fin d'activité,- refus d'accéder à une demande de télétravail.	<ul style="list-style-type: none">- Définir une meilleure articulation entre examen de droit et à la demande de l'agent sur les décisions individuelles défavorables- Recentrer le rôle des CAP et celui des représentants du personnel sur les cas individuels les plus problématiques

Pour mémoire : Lorsque la CAP est saisie sur demande, la décision administrative est déjà prise (instance d'appel). L'avis de la CAP permet alors éventuellement d'ajuster les positions, bien que l'avis ne s'impose pas à l'administration.

Approfondissement des pistes proposées :

- **Plus de saisine préalable de la CAP** sur les **mesures individuelles favorables** (titularisation, acceptation de la démission) ; compétence conservée en cas de **décision défavorable** ;
- Réflexion ouverte sur la **redéfinition de la liste des actes de gestion soumis à la CAP sur demande de l'agent** :
⇒ Etendre éventuellement le mécanisme de **médiation préalable obligatoire** préalablement à la saisine du JA, en cours d'expérimentation (cf. décret du 16 février 2018) pour certaines décisions défavorables/litiges individuels ?

II. Approfondissement des évolutions proposées

5/ Architecture des CAP

Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs
<ul style="list-style-type: none">- FPE : CAP par corps (349 CAPN) ; CAP déconcentrées sous certaines conditions ; possibilités de CAP communes à plusieurs corps.- FPT : CAP par catégorie (A, B, C), comprenant chacune des groupes hiérarchiques ; placée auprès des collectivités ou du centre de gestion ;- FPH : CAP par catégorie (A, B, C), comprenant chacune des groupes hiérarchiques ; CAPN (corps hospitaliers A), CAPL (par établissement) et CAPD (en l'absence de CAPL)	Permettre d'appréhender les questions individuelles sur un périmètre plus large que le corps pour la FPE

Approfondissement des pistes proposées :

- Suppression des **groupes hiérarchiques** dans la FPT/FPH :
 - ⇒ Question de la **compatibilité avec le principe hiérarchique**, qui structure le fonctionnement de l'administration et l'organisation de la fonction publique
- **Elargir l'assiette des CAP** pour la FPE en passant d'une CAP par corps à une CAP par catégorie (A, B, C) par ministère :
 - ⇒ Évolution possible **après renouvellement des mandats** des représentants des CAP (nouvelle base électorale) ;
 - ⇒ Nécessité de **distinguer les grands univers professionnels** (par ex. au sein du MEN, l'univers enseignants/hors-enseignants) ;

6/ Fonctionnement des CAP

Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs
<ul style="list-style-type: none">- CAP paritaires- Organisation fréquent d'un dialogue social informel avec des pré-CAP- Dématérialisation déjà organisée de la préparation des CAP (convocation, communication des documents) avec quelques expérimentations (Progressio pour les Armées par ex.)- Impossibilité pour un membre d'un grade donné de se prononcer sur la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur (PGD)	<ul style="list-style-type: none">- Simplifier le fonctionnement des CAP ;- Remédier aux lourdeurs constatées par les employeurs en matière de gestion individuelle des ressources humaines

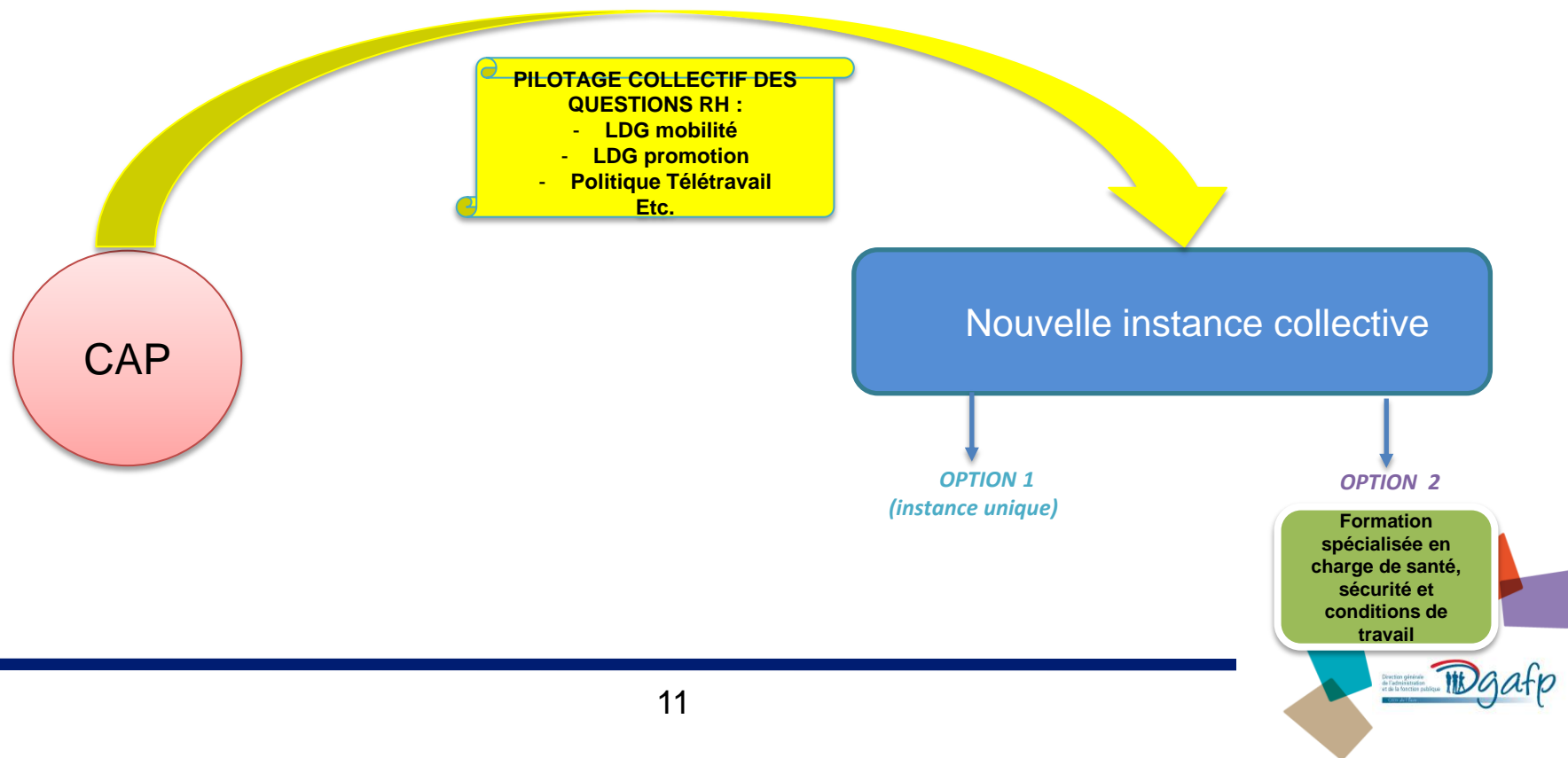
Approfondissement des pistes proposées :

- **Suppression éventuelle du paritarisme des CAP**, afin de recueillir le seul avis des représentants du personnel sur les propositions de l'administration :
 - ⇒ A l'exception des questions disciplinaires.
- Renforcer la **dématérialisation des CAP**

III. Lien entre les GT1 et GT2

➤ Un modèle de dialogue social renouvelé avec :

- un **recentrage des CAP** sur certaines situations individuelles problématiques/litigieuses mentionnées aux diapositives 7 et 8 ;
- un traitement de **toutes les questions RH collectives** dans la **nouvelle instance** sur les questions collectives (cf. lignes directrices de gestion en matière de mobilité et promotion, politique de l'administration en matière de télétravail, temps de travail...)



MERCI DE VOTRE ATTENTION