

1- Le paritarisme, une garantie pour les personnels et les usagers

Perpignan 8 novembre 2018



Les instances

- **Les comités techniques (au niveau d'un service) :**
la gestion collective et l'organisation du service.
=> le vote aux CT déterminent les moyens syndicaux (décharges, subventions) et la représentativité
=> le vote au CT détermine la composition des CTSD, des **CHSCT**, du conseil supérieur de la FPE, du conseil commun aux trois FP
- **Les commissions paritaires : CAP et CCP (au niveau d'un corps)**
le suivi individuel (mutations, promotions, avancements ...)

Compétences des CAP

Actes de gestion soumis à la CAP <u>de droit</u>	Actes de gestion soumis à la CAP <u>sur demande du fonctionnaire</u>	Actes de gestion soumis à la CAP <u>sur décision du président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel</u>
la titularisation et le refus de titularisation, le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire, la réintégration, la promotion par liste d'aptitude, l'avancement de grade, les avancements d'échelon (réduction ou majoration d'ancienneté), le détachement sur demande ou d'office, la disponibilité sur demande du fonctionnaire, les refus de congé de formation syndicale, les refus de formation ou de congé de formation professionnelle, les sanctions disciplinaires des fonctionnaires et des stagiaires (2^e, 3^e et 4^e groupes pour les titulaires et 3^e, 4^e et 5^e pour les stagiaires), le licenciement pour insuffisance professionnelle, la déchéance ou les restrictions du droit à pension des fonctionnaires retraités pour exercice d'activités privées incompatibles avec leurs fonctions (article 72 de la loi du 11 janvier 1984), les tableaux de mutations (en l'absence de tableau, les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé), l'acceptation de la démission.	la révision de la notation, 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, les décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue, le refus d'acceptation de la démission, le refus de congé de fin d'activité, le refus d'accéder à une demande de télétravail.	toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel (et qui ne sont pas expressément prévues par les textes)

Les commissions paritaires dans le cadre de CAP 22

- Deux grands objectifs:
 - Recentrer les CAP sur le traitement des situations individuelles problématiques / litigieuses = les vider de leur substance
 - Traiter toutes les questions RH collectives (promotion, mobilités, télétravail, etc) dans une nouvelle instance issue de la fusion CT / CHSCT

1- les mobilités: le cadre actuel

- CAP consultées sur les tableaux périodiques de mutation ou, en l'absence de tableau périodique, sur toute mutation comportant changement de résidence ou de la situation de l'intéressé
- + détachement, mutation d'office, disponibilité, intégration, réintégration

Mobilités: les principes énoncés par le gouvernement

- améliorer le délai de traitement des demandes de certains agents « Meilleure prise en compte des besoins locaux »
- Favoriser une gestion RH de proximité
- Recentrer le dialogue de gestion sur les « lignes directrices de gestion » en amont

2- avancement / promotion

- Avancements d'échelons accélérés (EN)
- Établissement des tableaux nominatifs d'avancement de grade: exemple la hors classe (2° grade) ou la classe exceptionnelle (3° grade)
- Établissement de listes d'aptitude nominatives par appréciation de la valeur professionnelle (choix) ou suite à examen professionnel (FPT)

Le rôle des élus sur les avancements

- Transparence
- Des améliorations des projets de l'administration
- Des propositions pour favoriser l'égalité femmes hommes

Avancement / promotion: le projet du gouvernement

« Favoriser la déconcentration managériale avec une association plus grande des encadrants de proximité »

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)	- 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

Disciplinaire: le projet du gouvernement

- 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**?



Mesures individuelles

Rappel du cadre actuel (décisions défavorables)	Rappel des objectifs
- 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.	- 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

Mesures individuelles: le projet du gouvernement

- **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 ? ▲

Architecture des CAP

- Dans la **FPE**, les **CAP** sont organisées par **corps**. La CAP est placée auprès de l'autorité administrative gestionnaire du corps concerné. Les CAP peuvent être déconcentrées sous certaines conditions. Il est possible de créer des CAP communes à plusieurs corps au niveau central (sans condition d'effectifs) et déconcentré ;
- La **FPT** est organisée en **cadres d'emplois** avec constitution de filières professionnelles pour tenir compte de la multiplicité des employeurs territoriaux. Les cadres d'emplois sont répartis en **trois catégories** (A, B et C), chacune comprenant deux **groupes hiérarchiques** et en leur sein des sous-groupes. Une CAP est créée par catégorie et est placée auprès de la collectivité territoriale ou centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement ;
- Les fonctionnaires de la **FPH** sont regroupés par corps et au sein de six filières professionnelles, réparties en trois catégories (A, B, C), chacune comprenant des groupes et sous-groupes. Les fonctionnaires de la FPH relèvent de **10 CAP** (4 pour les A, 3 pour les B et 3 pour les C), lesquelles se déclinent aux échelons locaux (établissements) et départementaux (lorsque des CAPL ne peuvent pas être instituées). Les corps de catégorie A sont gérés par des CAP nationales.

Architecture des CAP: le projet

- 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) ;



Les compétences des CT

Missions, organisation et fonctionnement des services

Grandes orientations stratégiques en matière de

politique RH

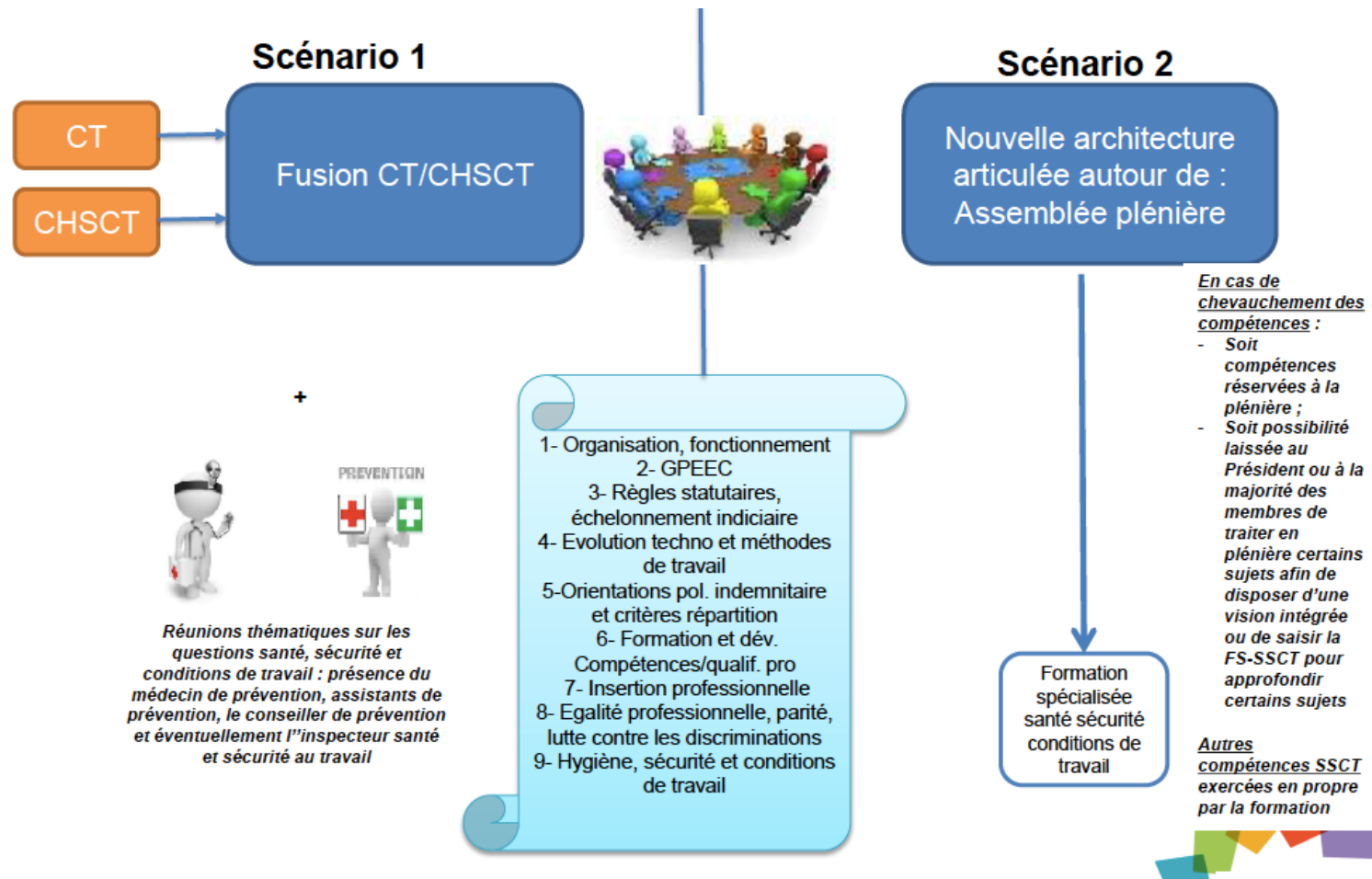
Questions et textes statutaires

Lignes directrices de gestion en matière de mobilité et
de promotion

Questions en matière indemnitaire

Formation , GPEC

Fusion des CT et des CHSCT, quels enjeux?



Les enjeux du scrutin 2018

- Les instances paritaires protègent les collègues du management
- Volonté de marginaliser les CAP et les CT, de supprimer les CHSCT
- Y aura-t-il encore des élections et des élus en 2022 ?
- CAP 22 : le statut de la FP attaqué de plusieurs façons
- Réforme des retraites : la fonction publique banalisée
- Le vote de 5 millions de fonctionnaires : un événement politique

