

# Chantier 1 - Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ?

## Groupe de travail 2 : Quelles évolutions des organismes consultatifs sur les questions individuelles ?

### 1/ Rappel du cadre juridique

Les commissions administratives paritaires (et commissions consultatives paritaires) sont compétentes en matière de **questions individuelles**. Elles rendent notamment un avis préalable sur les **actes de l'administration relatifs à la carrière des agents**.

#### - Attributions des CAP

<b>Actes de gestion soumis à la CAP <u>de droit</u></b>	<b>Actes de gestion soumis à la CAP <u>sur demande du fonctionnaire</u></b>	<b>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></b>
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 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> groupes pour les titulaires et 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> 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)

#### - 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.

# Chantier 1 - Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ?

## Groupe de travail 2 : Quelles évolutions des organismes consultatifs sur les questions individuelles ?

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a unifié au sein du titre Ier du statut général la structure des corps et cadres d'emplois des trois versants en **trois catégories hiérarchiques A, B et C**.

### 2/ Objectifs recherchés

Dans le cadre du deuxième groupe de travail sur le dialogue social, le Gouvernement souhaite réfléchir avec les organisations syndicales et les employeurs publics aux évolutions possibles sur le rôle, les attributions, l'architecture et le fonctionnement des CAP qui :

- **redynamisent le dialogue social sur les questions individuelles** en interrogeant et en adaptant **les attributions et le rôle des CAP** sur les actes de la carrière des agents ;
- favorisent et fluidifient les projets de **mobilité** des agents et leur déroulement de carrière ;
- modernisent les modalités de composition et de fonctionnement des CAP ;
- réévaluent la **pertinence de l'architecture actuelle par corps**, pour la FPE.

### 3/ Questionnements (non exhaustifs) visant à alimenter les échanges du GT 2

- **Sur les attributions des CAP :**
  - **En matière de mobilité**, comment répondre 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**, quelles évolutions permettraient de mieux prendre en compte les différents aspects de la valeur professionnelle et les acquis dans le déroulement de carrière ?
  - **S'agissant de la CAP en tant qu'instance d'appel**, serait-il nécessaire de réexaminer la liste des actes de gestion soumis à la CAP sur demande de l'agent ?
  - **Dans le domaine disciplinaire**, quelles marges de manœuvre seraient possibles face à des comportements répréhensibles pour la mise en œuvre de réponses plus graduées, tout en respectant les garanties fondamentales des droits de la défense des agents ?
- **Sur l'architecture des CAP :**
  - Quels sont les **atouts et les faiblesses de l'architecture actuelle** des CAP, par corps dans la FPE, et par catégorie ou groupes hiérarchiques dans la FPT/FPH ?
  - **Dans la FPE**, est-il nécessaire/souhaitable de déconcentrer davantage ?
  - **Dans la FPT/FPH**, le maintien des groupes hiérarchiques est-il pertinent et opérant ?
- **Sur la composition et le fonctionnement des CAP :**
  - Quelles **évolutions** en matière de fonctionnement des CAP seraient de nature à simplifier l'organisation des CAP ? quelle valeur ajoutée du paritarisme au sein de ces instances ?