



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 : objectifs et pistes d'évolution sur les organismes  
consultatifs compétents en matière de questions individuelles

- 25 mai 2018 -



Département de l'Action  
et de la Fonction Publique  
**Dgafp**

## Ordre du jour

I. Rappels du cadre actuel

II. Objectifs poursuivis

III. Pistes possibles pour faire évoluer les organismes consultatifs sur les questions individuelles

## I. Rappels du cadre actuel

### ➤ Cadre actuel :

- ❑ Le **droit de participation** des agents publics (alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, article 9 du statut général) se concrétise par l'existence d'**organismes consultatifs** au sein desquels siègent des représentants du personnel et de l'administration dont les **CAP/CCP** ;
- ❑ Les **CAP** sont les instances de représentation des **personnels titulaires** de la fonction publique. Elles traitent des sujets relatifs aux **carrières individuelles** ;
- ❑ Les **CCP** sont consultées pour les **questions d'ordre individuel** concernant les **personnels contractuels** (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

## I. Rappels du cadre actuel

### ➤ Références juridiques pour les trois versants :

	3 versants	FPE	FPT	FPH
CAP	article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983	<ul style="list-style-type: none"><li>- article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984</li><li>- décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- articles 28 à 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984</li><li>- décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- articles 17 (CAPL), 18 (CAPD), 19 (CAPN), 20, 20-1 (groupes hiérarchiques), 21 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 ;</li><li>- décret n°91-790 du 14 août 1991 (CAPN FPH) et décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux CAPL et CAPD</li></ul>
CCP	Pas de disposition trois versants	Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (article 1-2)	Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016	Décret n° 91-155 du 6 février 1991

## I. Rappels du cadre actuel (suite)

### ➤ Attributions des CAP par typologie :

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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la titularisation et le refus de titularisation,</li> <li>• le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire,</li> <li>• la réintégration,</li> <li>• la promotion par liste d'aptitude,</li> <li>• l'avancement de grade,</li> <li>• les avancements d'échelon (réduction ou majoration d'ancienneté),</li> <li>• le détachement sur demande ou d'office,</li> <li>• la disponibilité sur demande du fonctionnaire,</li> <li>• les refus de congé de formation syndicale, les refus de formation ou de congé de formation professionnelle,</li> <li>• les sanctions disciplinaires des fonctionnaires et des stagiaires (2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup>me groupes pour les titulaires et 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> pour les stagiaires),</li> <li>• le licenciement pour insuffisance professionnelle,</li> <li>• 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),</li> <li>• Les mutations d'office,</li> <li>• les tableaux de mutations (et en l'absence de tableau, les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé),</li> <li>• l'acceptation de la démission.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la révision de la notation,</li> <li>• La révision du compte-rendu d'entretien professionnel</li> <li>• 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,</li> <li>• les décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue,</li> <li>• le refus d'acceptation de la démission,</li> <li>• le refus de congé de fin d'activité,</li> <li>• le refus d'accéder à une demande de télétravail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel (et qui ne sont pas expressément prévues par les textes)</li> </ul>

## II. Objectifs poursuivis

- **Objectif général** : réaffirmer l'utilité du dialogue social sur les questions individuelles en tant qu'il constitue une plus-value pour la mise en œuvre du droit à la participation des agents ;
  - ⇒ S'interroger sur le rôle, l'architecture, les attributions et le fonctionnement des instances actuelles sur les questions individuelles pour améliorer l'efficacité du dialogue social, et sur l'articulation entre les instances de dialogue social compétentes sur les questions collectives et individuelles.
  
- **Un objectif fondamental pour garantir et fluidifier les mobilités individuelles des agents**, mieux prendre en compte les besoins des services et des territoires, raccourcir les délais de vacances des postes et éviter, notamment dans les zones géographiques en tension, les recrutements externes et les recrutements temporaires. Ce faisant, réduire la charge de gestion pesant sur les DRH alors que la majorité des affectations ne pose aucune difficulté.
  
- **Une priorité pour réévaluer la pertinence de l'architecture actuelle** par corps, pour la FPE, et des groupes hiérarchiques pour la FPT/FPH.
  
- **Un enjeu majeur de renforcer le dialogue social sur la formalisation des critères de prise en compte de la valeur professionnelle pour la promotion et l'avancement**, tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison des mérites respectifs des agents, et favoriser l'équilibre des promotions au regard des viviers d'agents promouvables.

## II. Objectifs poursuivis (suite)

- **Faire évoluer le rôle de la CAP sur les décisions individuelles défavorables**, dans le cadre d'une meilleure articulation entre examen de droit (a priori) et examen à la demande de l'agent (a posteriori)
- **Redéfinir le rôle de la CAP comme instance de recours en matière disciplinaire**, tout en examinant les marges de manœuvre face à des comportements répréhensibles pour la mise en œuvre de **réponses plus graduées**
- **Simplifier le fonctionnement des CAP** et remédier aux lourdeurs constatées par les employeurs en matière de gestion individuelle des ressources humaines.

Quelques exemples :

- Au ministère des armées, ce sont 450 CAP qui sont organisées annuellement ;*
- au MTES : 100*
- À la DGFIP : 130 réunions de CAPN (durée : 300j/an) ; 1300 réunions de CAPL*



### III. Pistes envisagées pour faire évoluer les organismes consultatifs sur les questions individuelles

A ce stade, **plusieurs pistes d'évolution** pourraient permettre de répondre aux objectifs présentés en matière de :

1) Evolutions portant sur les attributions des CAP

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

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

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



### III. Pistes d'évolution (suite)

	Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs	Piste(s)
<b>CAP mobilité</b>	<p>CAP consultées préalablement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le détachement sur demande ou d'office,</li> <li>- la mutation d'office</li> <li>- l'établissement des tableaux de mutation collectifs,</li> <li>- aux mutations entendues au sens d'un changement de résidence administrative ou lié à la modification de la situation de l'agent,</li> <li>- La disponibilité</li> <li>- L'intégration (directe ou après détachement)</li> <li>- La réintégration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir et fluidifier la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement de leur projet professionnel ;</li> <li>- Meilleure prise en compte des besoins locaux (plus proche des besoins des employeurs, dans des délais réduits) ;</li> <li>- Favoriser une gestion RH individuelle qualitative et réduire les coûts de gestion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer toute compétence des CAP sur les actes en matière de mobilité/mutation,</li> <li>- Supprimer la compétence des CAP sur les actes intervenant à la demande de l'agent en matière de changement de position statutaire (détachement entrant, disponibilité, intégration, réintégration, démission),</li> <li>- Renforcer le rôle des instances de dialogue social sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité. Les représentants de la CAP compétente seraient rendus destinataires de la liste des mouvements réalisés.</li> </ul>
<b>CAP promotion</b>	<p>Les CAP émettent un avis préalable à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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) ;</li> <li>- l'établissement des listes d'aptitude après examen professionnel (FPT) ;</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir, par le dialogue social et en amont, l'ensemble des critères de prise en compte de la valeur professionnelle ;</li> <li>- Respecter le principe d'égalité de traitement et de transparence dans le déroulement de carrière via la définition de lignes directrices générales ;</li> <li>- Favoriser la déconcentration « managériale » avec une association plus grande des encadrants de proximité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'autorité de gestion soumettrait aux instances de dialogue social une formalisation des critères collectifs d'inscription sur un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude ; critères rendus publics.</li> <li>- Les représentants de la CAP compétente seraient rendus destinataires de la liste des agents retenus par l'autorité de gestion au vu des critères définis en amont, avec publication des résultats « genrés »</li> </ul>

### III. Pistes d'évolution (suite)

	Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs	Piste(s)
<b>CAP décisions individuelles défavorables / recours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De droit:</li> <li>- 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</li> <li>- Sur demande :</li> <li>- révision de la notation, du CREP</li> <li>- 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,</li> <li>- décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue,</li> <li>- refus d'acceptation de la démission,</li> <li>- refus de congé de fin d'activité,</li> <li>- refus d'accéder à une demande de télétravail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir une meilleure articulation entre examen de droit et à la demande de l'agent sur les décisions individuelles défavorables</li> <li>- Recentrer le rôle des CAP et celui des représentants du personnel sur les cas individuels les plus problématiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suppression de la compétence de droit de la CAP sur les mesures individuelles favorables (titularisation, acceptation de la démission)</li> <li>- Redéfinition de la liste des actes de gestion soumis à la CAP sur demande de l'agent</li> </ul>
	<b>Rappel du cadre actuel</b>	<b>Rappel des objectifs</b>	<b>Piste(s)</b>
<b>Disciplinaire</b>	<p>Les CAP en format disciplinaire sont compétentes pour examiner l'ensemble des sanctions, à l'exception de l'avertissement et du blâme (1<sup>er</sup> groupe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redonner des marges de manœuvre face à des comportements répréhensibles pour la mise en œuvre de réponses plus graduées et assurer aussi un droit à l'oubli en faveur de l'agent pour les sanctions de 1<sup>er</sup> groupe</li> <li>- Garantir les droits de la défense de l'agent par la mise en œuvre d'une procédure contradictoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création dans la FPE/FPH d'une nouvelle sanction : exclusion temporaire des fonctions de 3 jours dans le 1<sup>er</sup> groupe (alignement sur la FPT) ;</li> <li>- Examen du transfert éventuel du deuxième au premier groupe de certaines sanctions ;</li> <li>- Harmonisation éventuelle de l'échelle des sanctions pour les 3 versants.</li> </ul>

### III. Pistes d'évolution (suite)

	Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs	Piste(s)
<b>Architecture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>FPE</b> : CAP par corps (349 CAPN) ; CAP déconcentrées sous certaines conditions ; possibilités de CAP communes à plusieurs corps.</li> <li>- <b>FPT</b> : CAP par catégorie (A, B, C), comprenant chacune des groupes hiérarchiques ; placée auprès des collectivités ou du centre de gestion ;</li> <li>- <b>FPH</b> : 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)</li> </ul>	Permettre d'appréhender les questions individuelles sur un périmètre plus large que le corps	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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, tout en permettant de distinguer les grands univers professionnels</li> <li>- Supprimer éventuellement les groupes hiérarchiques pour la FPT/FPH.</li> </ul>

	Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs	Piste(s)
<b>Fonctionnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP paritaires</li> <li>- Organisation fréquent d'un dialogue social informel avec des pré-CAP</li> <li>- Dématérialisation déjà organisée de la préparation des CAP (convocation, communication des documents) avec quelques expérimentations (Progressio pour les Armées par ex.)</li> <li>- 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Simplifier le fonctionnement des CAP ;</li> <li>- Remédier aux lourdeurs constatées par les employeurs en matière de gestion individuelle des ressources humaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suppression éventuelle du paritarisme, à l'exception des questions disciplinaires, afin de recueillir le seul avis des représentants du personnel sur les propositions de l'administration ;</li> <li>- Renforcer la dématérialisation des CAP avec suppression éventuelle de la possibilité du vote à bulletin secret?</li> <li>- Evolution du mode de mise en œuvre du PGD</li> </ul>

---

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

