

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT
26 septembre 2006

Ministère de la fonction publique

Projet de décret modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Article 2 (article 1-1 du décret)

Amendement n° 1 – Commissions consultatives paritaires
Présenté par l'administration

TEXTE :

L'article additionnel 1-1 ajouté par l'article 2 est complété comme suit : « Il est créé dans chaque département ministériel et dans chaque établissement public administratif une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Lorsque les effectifs d'un établissement public sont insuffisants, la situation des personnels concernés est examinée par une commission du département ministériel correspondant.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, elles peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Un arrêté détermine la compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement de cet organisme consultatif ainsi que les catégories d'agents intéressés.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur le premier jour du douzième mois suivant la publication du décret au journal officiel de la République. »

*puale
mea*

MOTIFS / OBSERVATIONS :

En réponse à une demande conjointe de la CFDT et de la FSU.

Cet amendement vise à introduire le principe d'une consultation obligatoire des commissions consultatives paritaires pour les décisions individuelles :

- 1° relatives au licenciement intervenant postérieurement aux périodes d'essai auxquelles sont soumis les ANT
- 2° et aux sanctions disciplinaires les plus lourdes.

Des arrêtés ministériels peuvent étendre la liste de ces compétences en fonction des besoins exprimés dans chaque administration ou EPA.

Dans un même esprit de souplesse, la composition, l'organisation et le fonctionnement de ces CCP sont renvoyés au niveau de l'arrêté.

Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Séance du 26 septembre 2006

Bilan d'étape sur la fusion des corps de fonctionnaires

1.- L'objectif des fusions :

Le regroupement des corps de fonctionnaires aux missions similaires dans des corps à l'effectif plus important et au périmètre d'affectation plus vaste, a pour double objectif d'améliorer la gestion des personnels et l'organisation fonctionnelle des services.

a) Une meilleure gestion des personnels :

- En favorisant la mobilité des personnels : La dispersion des fonctionnaires dans de multiples corps ne facilite ni leur mobilité géographique, notamment entre administration centrale, services déconcentrés et établissements publics, ni leur mobilité professionnelle. La fusion des corps est de nature à lever ces obstacles.

- En encourageant une meilleure allocation des ressources humaines : L'appartenance des personnels à des corps correspondant à des niveaux de qualification et à des familles de métiers comparables, associée au développement de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, doit concourir à une allocation des emplois et une affectation individuelle des personnels plus performantes, permettant de revenir à une meilleure distinction entre grade et emploi. La fusion des corps favorise une gestion moins "administrative" et davantage tournée vers la diversité des fonctions, des responsabilités et des métiers que les agents peuvent exercer au sein d'un même périmètre statutaire.

- En élargissant les possibilités de carrière : La création de corps aux effectifs plus nombreux, favorise les promotions au tour extérieur, qui s'appuient sur le nombre des recrutements dans le corps par concours ou détachement.

b) Une amélioration de l'organisation fonctionnelle :

- En développant la déconcentration et la gestion de proximité : La création de corps à effectifs numériquement plus importants doit rendre possible la déconcentration des actes de gestion là où l'insuffisance numérique des effectifs était un obstacle, lorsque la qualité et la personnalisation de la gestion paraissent justifier de la rapprocher des agents concernés.

- En réalisant des économies de gestion : La fusion des corps réduira le nombre des CAP et celui des actes de gestion ; elle permettra de réorienter le travail des bureaux de gestion vers des activités de prospective sur les emplois, d'évaluation des personnels et de gestion des parcours professionnels.

2.- Les chantiers en cours :

Corollaire indispensable à la mise en œuvre des fusions, il est procédé à une plus grande homogénéisation des carrières -incomplètement réalisée par les accords dits "Durafour"-, soit par l'adoption de dispositions statutaires communes à plusieurs corps d'une même catégorie (règles communes de classement), soit en développant des statuts communs à plusieurs corps ministériels similaires en remplacement de corps à statuts particuliers plus hétérogènes, soit en déterminant des architectures statutaires de convergence pour les statuts particuliers.

a)- L'homogénéisation des carrières :

Trois textes ont été soumis à la commission des statuts du CSFPE.

- La modification du décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. (commission du 13 juillet 2006)
- Le projet de modification du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B. (commission du 13 juillet 2006)
- Un projet de décret relatif aux règles de classement des personnes nommées dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État. Ainsi, pour la première fois, un même décret fixera, pour les corps de catégorie A qui y adhéreront, les dispositions relatives au classement qui interviendra désormais au moment de la nomination dans le corps et non plus lors de la titularisation. (commission du 29 septembre 2006)

Au final, les trois catégories C, B et A de fonctionnaires disposeront de textes communs de référence à l'organisation des carrières ou aux règles de classement. Ces textes devraient être publiés à l'automne 2006.

b)- Création ou modification de statuts communs propices à la fusion :

- En catégorie C : trois statuts communs d'adjoints remplaceront les dispositions statutaires communes de 9 statuts communs et 5 corps à statuts particuliers.

CORPS COMMUNS

Anciennes dispositions statutaires	Nouvelle dispositions statutaires
agents administratifs, adjoints administratifs, préposés téléphonistes et chefs de standard, agents des services techniques (pour partie)	Adjoints administratifs des administrations de l'État
ouvriers professionnels et maîtres ouvriers, conducteurs d'automobile et chef de garage, agents des services techniques (pour partie)	Adjoints techniques des administrations de l'État
agents des services techniques (pour partie), cinq corps d'aides de laboratoire et d'aides techniques de laboratoire	Adjoints techniques de laboratoire des administrations de l'État

- En catégorie A : Dès le 28 septembre 2005, le nouveau statut commun aux attachés d'administration a été publié. L'adoption de ce nouveau statut par chaque ministère se fait au rythme des fusions de leurs corps d'attachés (attachés d'administration centrale, attachés des services déconcentrés et attachés d'établissements publics). Ce mouvement est très avancé. Aujourd'hui, seuls 6 corps (dont trois d'établissements publics) doivent encore faire l'objet de négociations qui devraient être prochainement résolues.

c) Processus liés aux plans de GRH des ministères :

Au-delà du cadre rénové sur la base des orientations présentées ci-dessus, les administrations ont entrepris des regroupements de corps, en fonction des objectifs de leurs schémas d'évolution des emplois et des carrières, selon deux approches :

- les regroupements des corps d'administration centrale et des corps homologues des services déconcentrés ;
- le regroupement de corps à caractère technique aux niveaux de qualification et familles de métiers comparables.

3.- Mesures d'accompagnement

a) A titre transitoire :

A l'occasion de la fusion de corps, selon les situations particulières rencontrées, des plans ou des mesures de requalification ont été adoptés (parfois inclus dans des plans de gestion des ressources humaines ou des contrats pluriannuels de portée plus large, tels ceux formalisés au ministère de l'intérieur ou à celui de l'économie et des finances) pour des durées allant de trois à cinq ans. Ceux-ci utilisent plusieurs types de mécanismes :

- programmation de concours exceptionnels, essentiellement pour les corps techniques ;
- augmentation du pourcentage de recrutements réservés à la promotion interne, soit par concours, soit par la voie du tour extérieur ;
- augmentation de la clause de sauvegarde qui permet de fixer un volume de promotion interne par référence à l'effectif du corps ;

A l'heure actuelle, une quinzaine d'opérations de fusions devraient s'accompagner de mesures de requalification temporaires.

b) A titre pérenne :

Prise en compte des conséquences de la fusion des corps sur la refonte des régimes indemnitaires, en recherchant la mise en place de dispositifs plus simples et homogènes, se substituant à "l'empilement" actuel de textes réglementaires applicables à un même corps.

Création de CAP locales en administration centrale (projet de décret programmé au CSFPE du mois d'octobre 2006).