



RÔLE DE LA CAP :

La Loi de la Transformation Publique a opéré de lourdes modifications. Les prérogatives en matière d'avancement ont disparu depuis deux ans et pour cette mandature, les CAP de corps sont désormais regroupées en catégorie A, B ou C.

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont les instances de représentation des personnels titulaires du ministère des Armées. Les représentants sont élus pour quatre ans.

Les CAP traitent les décisions individuelles défavorables aux agents :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;
- Licenciement ;
- Refus d'un congé de formation professionnelle ;
- Refus d'un congé pour formation syndicale ou de formation d'un représentant du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Refus d'une formation continue ou d'une formation de professionnalisation ;
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire en situation de handicap ;
- Décision de dispense de l'engagement de servir après un congé de formation professionnelle ;
- Recours CREP.

NOS CANDIDATS UNSA DÉFENSE :

1 - Edmond Lanoire - SRHC Arcueil - AEHC

2 - Yvon Brun - SGA Paris 15 - AG de l'État

3 - Évelyne Piffeteau - DMCA - SGA - AG de l'État

4 - Cyrille Martin - DRH-MD Paris 15 - AEHC



01.42.22.37.02



www.facebook.com/UNSADefense



federation@unsa-defense.org



Unsa defense diffusion



portail-unsa.intradef.gouv.fr



@UnsaDefense



www.unsa-defense.org

UNSA Défense 78 et 80 rue Vaneau - 75007 PARIS



Édition : octobre 2022 - Ne pas jeter sur la voie publique

PROFESSION DE FOI : CAP CATÉGORIE

A+

- ▶ ADMINISTRATEURS DE L'ÉTAT
- ▶ INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS



NOTRE PRIORITÉ : Défendre et promouvoir les droits des personnels civils des Armées.

NOTRE ADN : L'autonomie qui laisse aux syndicats territoriaux le pouvoir de décision dans le syndicat.

NOTRE MÉTHODE : Informer, accompagner les personnels dans toutes les situations de la vie professionnelle.

NOTRE EXIGENCE : Porter des propositions argumentées et motivées pour améliorer la situation de travail de tout personnel des Armées.

NOTRE LIGNE : Proposer et agir sur tous les sujets : défense des statuts de la Fonction publique, carrière et parcours professionnels, santé au travail, risques psychosociaux, conditions et temps de travail...

**VOTEZ
UNSA DÉFENSE !**
L'UNSA Défense, faites la différence !



BILAN 2018 - 2022 :



- Une forte implication dans la réforme de la haute fonction publique qui a notamment donné naissance au corps unique des administrateurs de l'État.



- Une réforme impulsée par le président de la République et qui commençait à répondre aux inquiétudes soulevées par l'USAC UNSA (devenue USAE UNSA) que la loi de transformation de la fonction publique ne permette pas la gestion des cadres supérieurs et fragmente cet échelon entre de multiples gestionnaires au détriment de la cohérence de l'État et in fine de sa capacité à produire une gestion commune. Au delà de la question administrative, le risque allait jusqu'à changer le positionnement réel et politique du Premier ministre dans nos institutions.



- Par son travail itératif, l'USAC UNSA a conduit à redonner la juste place aux cadres supérieurs publics en garantissant l'âme originelle voulue par le conseil national de la résistance, dont l'innovation par la création de l'ENA, du corps des administrateurs civils, et de la DGAFP dans une même ordonnance était restée inachevée, et a donné à l'État, un instrument puissant et reconnu au service de la modernisation du pays.



- De nombreux amendements ont conduit notamment à garantir une formation initiale solide par un instrument à la main de l'État (l'INSP qui remplace l'ENA) et de conforter enfin le développement d'une formation continue en phase avec les nouveaux parcours des cadres supérieurs et dirigeant. Le rôle de l'évaluation professionnelle, basée sur les réalisations, a été renforcé et doit s'imposer pour quitter définitivement une appréciation archaïque basée principalement jusque là sur la voie d'accès à la haute fonction publique.

- L'ensemble de ces travaux nous impose de veiller à leur réalisation dans la mise en œuvre de cette réforme.



REVENDEICATIONS LIÉES AUX FONCTIONNAIRES A+ :



- Permettre à l'ensemble des agents du nouveau corps, et plus largement des cadres supérieurs et dirigeants, de dérouler un parcours de carrière en fonction de ses aspirations, de ses réalisations, de ses valeurs et de ses équilibres de vie ;

- S'assurer d'une réelle évaluation collégiale des administrateurs de l'État en vue d'une évolution de carrière, distincte de l'entretien annuel sur poste ;

- Veiller à l'égalité des chances tout au long de leur carrière ;

- Être en vigilance sur la formation continue, pierre angulaire et particulièrement nécessaire pour garantir à l'État des décideurs publics au plus haut niveau de compétence ;



- Veiller à ce que l'État soit doté d'experts, de contrôleurs, d'évaluateurs, d'inspecteurs forts afin de résister et de garantir l'efficacité de l'action publique ;

- Garantir des principes simples et justes de gestion : des agents de même niveau de responsabilités, formation, compétences, expérience et résultats doivent obtenir une valorisation (carrière comme rémunération) similaire quelle que soit la structure d'emploi ou l'origine dans le corps ;

- Réduire le risque de politisation des emplois supérieurs dans le respect de la loyauté à l'action gouvernementale, sous réserve bien sûr de son cadre républicain ;



- Garantir un réarmement durable de l'État dans son investissement en capital humain sur ses cadres supérieurs et dirigeants, et notamment apporter des solutions concrètes à la situation des fins de carrières ou non-affectations dont la dégradation résulte d'un défaut d'anticipation et de gestion collective.