

III. Pistes d'évolution (suite)

	Rappel du cadre actuel	Rappel des objectifs	Piste(s)
<p>Cette consultation préalable est ce qui permet un contrôle des opérations de carrière et garantit l'équité de traitement.</p> <p>CAP mobilité</p>	<p>CAP consultées préalablement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le détachement sur demande ou d'office, - la mutation d'office - l'établissement des tableaux de mutation collectifs, - aux mutations entendues au sens d'un changement de résidence administrative ou lié à la modification de la situation de l'agent, - La disponibilité - L'intégration (directe ou après détachement) - La réintégration 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir et fluidifier la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement de leur projet professionnel ; - Meilleure prise en compte des besoins locaux (plus proche des besoins des employeurs, dans des délais réduits) ; - Favoriser une gestion RH individuelle qualitative et réduire les coûts de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> - Supprimer toute compétence des CAP sur les actes en matière de mobilité/mutation, - 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), - 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.
<p>CAP promotion</p>	<p>Les CAP émettent un avis préalable à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) ; - l'établissement des listes d'aptitude après examen professionnel (FPT) ; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Définir, par le dialogue social et en amont, l'ensemble des critères de prise en compte de la valeur professionnelle ; - Respecter le principe d'égalité de traitement et de transparence dans le déroulement de carrière via la définition de lignes directrices générales ; - Favoriser la déconcentration « managériale » avec une association plus grande des encadrants de proximité 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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 »

commissaires paritaires informés après coup : impossible de défendre les personnels et de corriger erreurs et injustices !

