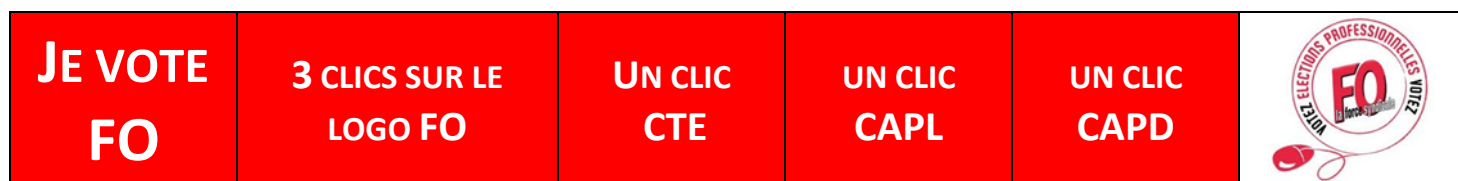




ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
DU 29 NOVEMBRE  
AU 6 DÉCEMBRE 2018

# CAPL



## LA COMMISSION PARITAIRE ADMINISTRATIVE LOCALE (CAPL)

Elle a un rôle consultatif

**Elle émet des avis sur des sujets relatifs aux questions d'ordre individuel résultant de l'application du Statut.**

C'est une instance paritaire : autant de représentants élus des organisations syndicales que de représentants de l'administration.

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans.

Le renouvellement de vos représentants a donc lieu du 29 novembre au 6 décembre, uniquement par vote électronique.

### Ses principales attributions

- Révision de note
- Refus de titularisation
- Licenciement de fonctionnaires pour insuffisance professionnelle
- ou après refus de trois postes en fin de disponibilité,
- Promotion par inscription sur listes d'aptitude
- Titularisation d'agents non titulaires
- Avancement d'échelon (les bonifications n'existent plus à cause du PPCR, mais les représentants du personnel doivent être informés des changements d'échelon)
- Inscription au tableau d'avancement de grade
- Mise à disposition d'une administration
- Détachement
- Mise en disponibilité
- Mise hors cadre
- Refus d'une deuxième demande de formation(en matière de préparation à concours ou examen)
- Refus d'une autorisation d'absence pour congé de formation professionnelle
- Décisions de dispense d'engagement à l'issue d'un congé de formation
- Refus de demande de divers congés
- Sanctions disciplinaires
- Elle peut également être consultée à la demande de l'agent sur toute décision en matière de reclassement pour raison de santé prise à sa demande.
- Elle peut aussi servir de recours au fonctionnaire, qui peut la saisir en cas de décision défavorable à son égard, notamment :
  - Litiges relatifs au temps partiel
  - Litiges relatifs à la notation et ou appréciations,
  - Litiges relatifs à un refus de démission

Instance départementale. Elle émet des avis sur la situation des agents dont l'établissement ne bénéficie pas de CAPL.

C'est en fonction des résultats à chaque CAPD que sont désignés les représentants du personnel en commission de réforme. C'est une instance consultative médicale et paritaire. Elle rend des avis sur les situations des fonctionnaires en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet) et la retraite pour invalidité.

La présence des militants FO dans les commissions de réforme permet, de par leur parfaite connaissance des dossiers de les faire le plus souvent avancer, sans procédure contentieuse devant le Tribunal Administratif. Ils sont formés et ne donnent pas de mauvaise information aux agents.

Des dispositions réglementaires précisent les modalités d'exercice des compétences de la CAP.

Des dispositions réglementaires précisent les modalités d'exercice des compétences de la CAP.



### NOTATION

En 2014, notre cahier de revendications indiquait notre volonté de voir la reprise totale des années de contractuel pour déterminer la notation. C'est gagné à compter de 2018.

### FORCE OUVRIERE se bat afin que les grades des agents soient en rapport avec leurs responsabilités

*Exemple : FO a obtenu la transformation des postes d'AEQ en poste d'OP2 à la stérilisation.  
La transformation des postes d'agents de maîtrise en poste de TH à la Sécurité de St Jacques*

### EGALITE PROFESSIONNELLE

Les grades de la filière administrative n'évoluent pas dans les grilles indiciaires comme les autres Hospitaliers. C'est l'une des batailles que nous menons au niveau national et au niveau local.

### RATIO

Force Ouvrière exige l'augmentation de leur taux afin de permettre à chaque agent ayant déroulé une carrière hospitalière d'arriver au dernier grade de son corps

**LES SALAIRES : un comparatif qui appelle juste le commentaire suivant : augmenter les salaires ! Ce qui prouve que le PPCR n'était pas un bon accord, d'autant plus qu'il a supprimé les bonifications pour échelon !**

Comparatif salaire/ SMIC 1 <sup>er</sup> échelon du grade	AEQ/ASHQ Adjt ad.2 <sup>ème</sup> cl	AS/OP2	IDE 1 <sup>er</sup> GRADE	Cadre de santé	Attaché d'administration	Ingénieur
<b>1er échelon de chaque grade</b>						
<b>2002</b>	<b>109,87</b>	<b>110,29%</b>	<b>128%</b>	<b>158,93</b>	<b>145,94</b>	<b>145,94</b>
<b>2018</b>	<b>101,72%</b>	<b>102,66%</b>	<b>121%</b>	<b>167,76</b>	<b>109,23</b>	<b>121,44</b>

\*A noter que les IDE partent à 62 ans et non pas 57 ans....comme en 2002

### FORCE OUVRIERE REVENDIQUE

Le maintien de la valeur unique du point d'indice pour toute la Fonction Publique dans le cadre de la grille unique

Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 par à minima

une augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice

L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation

La pérennisation de la clause de réactualisation de la compensation liée à l'augmentation de la CSG

Une revalorisation importante des gains entre chaque échelon

Une véritable revalorisation de la grille indiciaire

L'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement

Pour le calcul de la pension

La réduction de la durée des échelons

Une réelle reconnaissance des diplômes permettant d'accéder au grade de recrutement

A diplôme égal, salaire égal !

