

Les CAP

(Commissions Administratives Paritaires)

Le rôle des CAP est central en matière de dialogue social dans la fonction publique. Instituées par le statut général de 1946, elles constituent l'instrument principal permettant la participation des fonctionnaires à la gestion de leur carrière.

Elles sont en effet consultées par l'administration notamment dans les domaines suivants : titularisation, évaluation, avancement de grade, détachement, disponibilité, mutation, formation professionnelle, démission, licenciement pour insuffisance professionnelle, discipline.

Mais la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique réduit sensiblement le rôle des CAP. On y voit désormais plus clair sur cette nouvelle donne depuis la parution du décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique de l'État.

Les CAP avaient déjà été réformées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, pris en application de la loi du 6 août 2019.

Certains aspects concernant les CAP ne seront pas sensiblement modifiés :

- en particulier, le mode d'élection des représentants du personnel, dont le nombre variera en fonction du nombre de fonctionnaires relevant de la CAP (article 5 du décret du 20 novembre), aura lieu dans les mêmes conditions que lors des dernières élections professionnelles de 2018. Pour ces élections, le vote électronique constituera désormais le principe (article 15).
- Le décret prévoit par ailleurs la possibilité de réunir les CAP à distance en cas d'urgence ou de circonstances particulières.

En revanche, les changements sont importants : le décret réduit, par modifications apportées au décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP, les compétences de ces dernières de façon significative.

- Sont concernés les avis des CAP préalables aux décisions individuelles en matière de mobilité, de mutation et de promotion. Concrètement, sont supprimées les compétences des CAP concernant les tableaux d'avancement et de mutation.
- L'objectif recherché est celui de la déconcentration des décisions individuelles au plus près du terrain et de faciliter la gestion des ressources humaines par les managers publics dans le respect des garanties individuelles des agents publics.
- Si les CAP n'interviennent plus dans ces domaines, la loi du 6 août 2019 prévoit que les agents peuvent faire un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation, et pourront se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix.

- Au sein de la fonction publique de l'État, sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité social d'administration ministériel ou au sein de tout autre comité social d'administration dont relève l'agent (article 30 du décret du 29 novembre 2019).
- Les CAP conserveront leur compétence pour certaines décisions individuelles, mais uniquement les plus importantes : licenciement d'un fonctionnaire à l'expiration d'une période de disponibilité, demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel d'évaluation, procédure disciplinaire, licenciement d'un agent pour insuffisance professionnelle.
- Les décisions individuelles en matière de mutation et de promotion devront reposer sur les lignes directrices de gestion établies par l'administration après avis du Comité Social d'Administration (CSA) évoqué lors de la brève du mois de novembre (il s'agit de l'institution qui regroupera, lors du prochain renouvellement des instances du dialogue social, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
- Ces lignes directrices de gestion sont régies par le décret du 29 novembre 2019.

Autre innovation : les CAP seront instituées par catégorie hiérarchique, et non par corps comme actuellement.



La CFTC prend acte de la volonté des pouvoirs publics de simplifier la gestion des carrières des agents en la rapprochant des réalités de terrain.

Elle est toutefois inquiète du risque de moindre représentation des agents par les CAP au périmètre réduit.

Il est certain que nous manquons, à ce stade, du recul nécessaire pour évaluer en temps voulu le fonctionnement de cette nouvelle forme de dialogue social.

Mais notre syndicat craint surtout que la gestion des carrières soit à l'avenir dominée par des décisions arbitraires, davantage que par la transparence et l'objectivité.