

Loi de transformation de la fonction publique : Les prérogatives des Commissions Administratives Paritaires (CAP) revues à la baisse



Depuis de nombreuses années, les services publics subissent diverses offensives : baisse des crédits de fonctionnement, précarisation des agents, réorganisation des services/directions/ministères, transfert d'activités vers d'autres fonctions publiques (par exemple au profit de la fonction publique territoriale) ou vers le privé, changement de statut des établissements en vue de leur privatisation, etc.



Une nouvelle attaque d'envergure a été réalisée l'été dernier sans que les syndicats aient pu ou aient eu les forces pour se mobiliser.

Il s'agissait de la loi de transformation de la fonction publique. Cette loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique compte 95 articles au lieu de 36 prévus dans la version initiale déposée à l'Assemblée nationale le 27 mars 2019.

Dans un contexte global de recul de la démocratie parlementaire, ce texte a fait l'objet d'une procédure accélérée, limitant ainsi les allers et retours entre les deux chambres.

Là encore le gouvernement tient un double discours.

Ainsi, dans le communiqué publié le 7 août, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, et son secrétaire d'État, Olivier Dussopt, se sont félicités et ont proclamé : « ce texte est clé dans la réussite des transformations engagées par le président de la République et le gouvernement. Il va permettre d'apporter des réponses concrètes aux attentes des usagers des services publics, partout sur le territoire, tout en améliorant rapidement les conditions de travail des agents publics et leurs perspectives d'évolution professionnelle ».

En réalité, l'essence même de cette loi est de renforcer le pouvoir hiérarchique, limiter les prérogatives des

instances où siègent les représentants des personnels

ou restreindre leurs capacités d'action notamment en diminuant les décharges syndicales. La loi de transformation de la fonction publique organise la fusion d'instances, la réduction des compétences et champs d'action, voire leur disparition pure et simple s'agissant des CHSCT.

C'est bien entendu un recul majeur pour les agents. Quant à la prétention du gouvernement d'« améliorer rapidement les conditions de travail des agents publics et leurs perspectives d'évolution professionnelle », le syndicat attend des actes. Nos organismes, dans leurs lignes directrices de gestion, ne prennent aucune disposition permettant de garantir aux agents une carrière sur au moins deux grades. La disparition des CHSCT et l'amputation des prérogatives des CAP en matière de promotion et mobilité (voir ci-dessous) illustre au contraire le recul majeur des droits des agents en matière de conditions de travail et de perspectives d'évolution professionnelle.

L'objectif n'est donc plus de défendre l'intérêt général mais d'assurer la compétitivité de « l'entreprise France ».

Avec l'élection de Macron, cet État est entre les mains de néolibéraux décomplexés qui estiment avoir le champ libre. Il en découle que la fonction publique, ses statuts, les acquis démocratiques et sociaux sont autant d'obstacles à balayer grâce à la contractualisation, au new public management et à des outils adaptés

au service des managers chargés de l'allocation de ressources matérielles et humaines : sanctions disciplinaires, variabilité des rémunérations avec une part de primes, mise en concurrence des statuts, précarisation des titulaires, mobilités forcées ...

Cette loi de transformation dessine véritablement un nouveau paradigme, et nous ne sommes pas dupes !

Pour les CAP, il s'agit de limiter le champ d'intervention des organisations syndicales et permettre à la direction de prendre seule certaines décisions pourtant majeures pour les agents.

Ainsi, les CAP ne seront plus compétentes pour :

- examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020, Cette règle s'applique également pour les mutations, détachements et leur renouvellement, réintégrations après détachement, mises en disponibilité et leur renouvellement.



- les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021. Il s'agit des décisions individuelles relatives aux avancements à un échelon spécial d'un grade, aux avancements de grade et de corps. Les critères relatifs à la promotion interne seront définis dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG) élaborés et dont le but principal est d'objectiver les critères de choix par les différents employeurs.



Dorénavant, les fonctionnaires qui se voient refuser un tel avancement ou une telle promotion, ou un refus de mobilité ne pourront plus saisir la CAP compétente et ils ne disposeront pas du moyen de savoir si les lignes directrices de gestion auront été respectées

Il est maintenant possible de sanctionner lourdement des agents sans solliciter l'avis de la CAP :

- l'administration peut prononcer seule l'exclusion temporaire d'un agent pour une durée allant d'un à trois jours. L'agent ainsi sanctionné se verra privé de sa rémunération sans que la CAP ait été consultée.

Si dans nos organismes, le directeur d'unité tenait déjà un rôle prépondérant dans la carrière de l'agent (proposition des agents pour les promotions au choix, acceptation ou refus des candidatures pour les postes ouverts à la mobilité dans son unité) ; désormais ce pouvoir pourra s'exercer sans réel contre-pouvoir. La CAP n'a désormais plus son mot à dire.

Même si notre syndicat se bat, les modalités et critères de promotion établis par l'administration dans le cadre des lignes directrices de gestion renforcent le pouvoir de la ligne hiérarchique, sous couvert parfois de comités dits d'« experts » composés

de directeurs d'unité, responsables d'équipe, et de quelques experts métiers servant de caution et choisis dans la plus grande opacité.

Cette loi signe le recul de la défense des agents et le renforcement du pouvoir du directeur d'unité et de la direction dans son ensemble.

Cette nouvelle loi prévoit également que les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps et de grade.

Elle tend à recentrer les attributions des CAP sur les décisions défavorables aux fonctionnaires.

Les CAP continueront à émettre des avis pour les décisions relatives :

- au recrutement : des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;
- aux questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle ;

- au bénéfice des congés pour formation syndicale rémunérés et de formation en matière d'hygiène et de sécurité ;

- aux propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupe de l'échelle des sanctions ; les CAP se réunissant alors en conseil de discipline ;

- à un troisième refus à la demande d'un agent en matière de formation professionnelle ;

- à l'examen de la demande de réintégration d'un agent à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, celle-ci recueille l'avis de la CAP compétente.

Les agents conservent le droit de saisir la CAP compétente pour les décisions individuelles refusant :

- une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, ou les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- l'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ;
- l'acceptation de la demande de démission faite par l'agent.
- les décisions individuelles relatives à la mise en disponibilité

L'agent peut également saisir la CAP pour demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;

Pour les personnels contractuels, les compétences des commissions consultatives paritaires (CCP) restent inchangées.

Les CCP sont consultées sans distinction de catégorie :

- pour les questions d'ordre individuel telles que les licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.

Vos élus et tout le syndicat restent mobilisés pour défendre vos droits. Le combat doit continuer tant sur un plan national que local.

Patrice Morales & Marc Regny-Demery