



Nouvelle architecture des CAP : les travaux se poursuivent

En juin 2020, deux groupes de travail « fonction publique » sont prévus pour évoquer la nouvelle architecture des CAP.

Le premier, qui s'est déroulé le 10 juin, a présenté les principes généraux de cette nouvelle architecture. Le second, prévu le 29 juin, portera sur l'étude du texte du projet de décret cadre.

Le texte définitif du décret devrait être présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État (CSFPE) le 16 juillet.

Rappelons que l'UNSA n'était pas favorable à la réforme des CAP incluse dans la loi de transformation de la fonction publique. Elle est notamment très attachée au CAP de corps.

La redéfinition des compétences des CAP

La réforme vise à recentrer les CAP sur des compétences uniquement fondée sur le disciplinaire ou le recours (hors mobilité et promotion).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'avis de la CAP n'est plus requis pour les décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'avis de la CAP ne sera plus requis pour les décisions relatives à l'avancement, la promotion, la titularisation, l'acceptation de démission et le reclassement.

Compétences des CAP en 2021

Saisines systématiques :

- sanctions disciplinaires des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- licenciement d'un fonctionnaire mis en disponibilité refusant successivement trois postes en vue de sa réintégration ;
- licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, de son congé de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés ;
- décisions de refus de titularisation ;
- décisions de refus de la démission.

Saisines à la demande de l'agent :

- refus de formation ;
- refus de congé de formation syndicale ou en matière d'hygiène et de sécurité ;
- décisions refusant d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatif aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue ;
- décisions refusant les autorisations de télétravail et les litiges relatifs au télétravail ;
- révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- décisions de refus opposé à une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- décision de refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- décisions de refus de mise en disponibilité.

Tous périmètres ministériels confondus, 1092 conseils de discipline se sont tenus en 2018.

D'après une étude portant sur un périmètre correspondant à 12 % des effectifs de la Fonction publique d'État, deux motifs de saisine ressortent :

- 73 % des saisines (549) concernent la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- 22,5 % des saisines (169) concernent le refus de titularisation et le licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire.

Au regard des effectifs concernés par l'échantillon (292809 agents), seulement 0,25% des agents ont saisi leur CAP en 2018.

Des CAP par catégorie

Actuellement, à la DGFIP, les CAP représentent les agents par grade.

Ainsi les contrôleurs de 2^{ème} classe sont représentés par un ou plusieurs contrôleurs de 2^{ème} classe ; les contrôleurs de 1^{ère} classe sont représentés par un ou plusieurs contrôleurs de 1^{ère} classe ; les contrôleurs principaux sont représentés par un ou plusieurs contrôleurs principaux.

Avec la réforme, une CAP déterminée concernerait l'ensemble d'une catégorie (A, B ou C) regroupant l'ensemble des corps quelle que soit leur nature.

À la DGFIP, cela aboutirait à ce qu'un élu de la future CAP « agents C » représente aussi bien les agents C administratifs que les agents C techniques.

Pour la catégorie A, la future CAP pourrait tout à fait couvrir les A et les A+.

Toutefois, la cartographie des CAP pourrait tenir compte des spécificités de certains corps (professions réglementées et statuts spéciaux).

Pour l'UNSA, il est nécessaire de conserver des CAP différenciées, notamment pour l'encadrement supérieur.

Cette nouvelle formule nécessite de revoir les modalités de composition et d'organisation des CAP. Il faudra adapter le fonctionnement interne des CAP pour tenir compte de la suppression de la représentation par grade.

Cette réforme va nécessairement aboutir à une réduction du nombre d'élus en CAP et, de fait, à une réduction des droits syndicaux.

Pour l'UNSA, il faut veiller à ce que les représentants du personnel disposent des droits syndicaux suffisants pour continuer à jouer leur rôle de recours.