

Un décret redéfinit les attributions des commissions administratives paritaires

03/12/2019

Fonction publique

Dans un décret paru le 1er décembre au *Journal officiel*, le gouvernement redéfinit les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) et instaure des règles et des procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion dans les trois versants de la fonction publique.

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier, ces instances représentatives des fonctionnaires - qui traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles et dans lesquelles les représentants du personnel sont élus pour quatre ans - ont vu leur champ de compétences réduit.

Les CAP ne seront plus consultées en matière de mobilité, de promotion et d'avancement

Ainsi, le décret supprimant la référence à la consultation des CAP en matière de mobilité, de promotion et d'avancement, les CAP ne seront plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021.

En revanche, leur avis reste obligatoire pour une série de décisions individuelles concernant diverses situations professionnelles applicables à compter du 1er janvier 2021, notamment, pour la fonction publique territoriale : « *En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire* », « *des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle* » ou encore « *des décisions refusant le bénéfice de [certains] congés ainsi qu'en cas de double refus successifs d'une formation* ». Les CAP peuvent, par ailleurs, être saisies à la demande du fonctionnaire à la suite de différentes décisions détaillées dans le décret.

Le décret précise, en outre, que les agents territoriaux peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement à condition que celui-ci appartienne à l'une des organisations syndicales disposant « *d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions* ». « *À défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les fonctionnaires peuvent choisir un représentant syndical de leur choix* », indique le texte.

Si le Conseil national d'évaluation des normes a émis un avis favorable sur ce projet de décret, dans sa délibération, rendue le 7 novembre dernier, les six représentants des élus locaux se sont, pour leur part, tous abstenus et ont émis plusieurs réserves. Reprenant leurs remarques formulées lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, ils ont ainsi regretté, bien que « *des points d'information pourront opportunément être organisés au sein des CAP* », que « *la consultation de la CAP soit supprimée en matière*

de promotion de corps, de cadres d'emplois et de grade alors même qu'elle constituait un lieu d'échanges et visait notamment à garantir l'égalité entre les agents publics ».

« Contrainte supplémentaire »

S'agissant des lignes directrices de gestion, le décret précise les conditions dans lesquelles « *la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels* » peuvent être édictées.

Ces lignes directrices de gestion doivent ainsi être établies par l'autorité territoriale et « *peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories* ». Seule exception : si les collectivités territoriales et établissements publics sont affiliés à un centre de gestion (ou lui ayant confié « *la compétence d'établissement des listes d'aptitude* »), « *les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion* ».

Celles-ci doivent être soumises à consultation auprès du comité social territorial et sont établies « *pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années* ».

Là aussi, les représentants des élus au sein du Cnen ont pointé le fait que « *l'élaboration d'un nouveau document constitue bien une contrainte supplémentaire à la charge des collectivités qui ne résulte pas d'une demande formulée au niveau local* ». Ils ont également regretté qu'un « *document minimal type respectueux des obligations légales et réglementaires* » n'ait pas été « *élaboré par le ministère de l'Action et des Comptes publics afin que les employeurs territoriaux puissent s'en inspirer* », en particulier pour les petites collectivités territoriales, pour qui « *l'édition de lignes directrices constitue une nouvelle pratique en matière de fonction publique* ».

A.W.

[Consulter le décret.](#)