



FICHE N°4 - REFORMER LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

1- Constat

Les commissions administratives paritaires (CAP) connaissent des actes individuels de gestion des fonctionnaires. Chaque CAP est adossée en principe à un corps (FPE) ou à une catégorie hiérarchique (FPT /FPH).

Le dialogue social s'articule aujourd'hui autour des CAP dans les trois fonctions publiques. Cela est d'autant plus vrai au sein de la fonction publique de l'Etat où les CTP sont composés à partir des résultats aux CAP, contrairement aux CTP territoriaux et aux CTE des établissements de santé où les représentants du personnel sont directement élus. La représentativité aux Conseils supérieurs de la fonction publique est appréciée à partir des CAP.

Dans les trois fonctions publiques, les CAP examinent systématiquement un grand nombre d'actes de gestion, tenant à l'entrée ou la sortie du corps, à l'avancement en son sein, mais aussi aux mutations ou aux sanctions disciplinaires. Elles peuvent également être saisies sur demande du fonctionnaire de décisions de refus (temps partiel, formation) ou des contestations de la notation.

2- Les enjeux

Les CAP sont obligatoirement saisies d'un grand nombre d'actes d'importance très variable et dont l'immense majorité ne pose pas problème. Une première piste de réflexion consiste dans l'établissement d'un ordre de priorité plus clair entre les actes dont connaissent les CAP, selon les difficultés qui peuvent découler de leur examen et l'importance qu'ils revêtent dans la carrière des agents.

En particulier, l'examen des actes essentiels au déroulement de la carrière des agents ne doit pas être sacrifié du fait du temps passé à la revue d'actes récurrents et non stratégiques, qui ne posent pas de difficultés particulières et qui absorbent aujourd'hui une part importante des séances des CAP. De fait, le temps passé à l'examen systématique des situations individuelles laisse-t-il place à des débats sur le métier en cause, sur les missions du corps, sur sa politique de gestion, sur son devenir ?

Dans une fonction publique de carrière fondée sur la distinction du grade et de l'emploi, on peut également s'interroger sur la traduction de cette distinction dans les compétences des CAP et des CTP.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 autorise par ailleurs la constitution de CAP communes à plusieurs corps sans conditions d'effectifs dans le corps. Cette réforme constitue une mesure d'accompagnement utile de la déconcentration de la gestion des ressources humaines. Elle appelle des prolongements pour constituer des assiettes de gestion suffisamment larges aux niveaux pertinents.

Enfin, la problématique du paritarisme se pose pour les CAP comme pour les CTP (cf. fiche sur les CTP).



3- Éléments soumis à la réflexion

- Comment recentrer les CAP sur les actes essentiels au déroulement de carrière des agents et pour lesquels le dialogue social apporte de réelles plus-values, ainsi que sur la politique de gestion du corps ?
- Comment accompagner le processus de déconcentration de la gestion des fonctionnaires dans les modalités d'organisation des différents niveaux de CAP ?