

CAP-C du 08 février 2024

Ordre du jour :

- Lectures des Déclarations Liminaires - DL - (cf PJ);
- Désignation du secrétaire adjoint ;
- Approbation du procès-verbal de la CAP C des 5 et 6 juillet 2023 ;
- Examen d'une demande de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Examen de trois propositions de non titularisations ;
- Questions diverses.

Pour commencer cette nouvelle année la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD) a rappelé que le Ministre envisage des mesures salariales catégorielles mais pas de revalorisation du point d'indice prévue sur l'année 2024 (cf PJ).

La **CGT** rappelle l'importance des CREP en cette période, l'administration rappelant de son côté que la qualité des dossiers primerait pour le RIFSEEP et l'avancement.

Il est rappelé également que la fiche de poste doit correspondre aux fonctions occupées et doit être communiquée au personnel concerné. Si ce n'est pas le cas cela doit être notifié dans le CREP en vue d'une régularisation.

L'administration a indiqué qu'en ressources humaines l'intelligence artificielle sera pour le moment utilisée pour soulager sur des actes simples.

Concernant la formation, l'administration indique 3 types de possibilités : en présentiel, en distanciel et hybride.

En 2024 l'administration a confirmé la mise à jour du « Guide recours CREP » sur ESTEVE mais aussi des « ateliers » DRH-MD destinés au CMG pour le contentieux et le précontentieux afin de consolider les dossiers en amont avant passage en CAP C.

RETEX CAP C de l'année 2023 en quelques chiffres :

- 9 réunions
- 67 dossiers examinés (dont 12 dossiers disciplinaires)
- le SCA et SGA représente à eux deux 49,5% de la part des dossiers examinés et représentent en parallèle 45,2% des parts de l'effectif global en personnels.
- La répartition des 67 dossiers par motif : 20 recours CREP + 20 prolongation de stage + 13 non titularisation + 12 dossiers discipline + 1 recours télétravail + 1 recours contre un refus de disponibilité

La **CGT** constate qu'un nombre de dossiers disciplinaires amenés par l'administration sont le plus souvent liés à des reproches sur la probité du fonctionnaire mis en cause.

Il est clair que le niveau d'exigence et les qualités attendues d'un fonctionnaire évolues sans cesse à la hausse. Dans le domaine du disciplinaire la probité s'impose de plus en plus comme référence.

Nous pouvons donc vivement souhaiter que cette probité se généralise au quotidien dans tous les exercices de la vie Publique Française.

Cette CAP C examinait un dossier de demande de licenciement d'une fonctionnaire titulaire pour le motif « d'insuffisance professionnelle ».

Malgré les jurisprudences documentées dans d'autres administrations, de son propre aveu la DRH-MD n'a jamais eu à traiter ce type de dossier auparavant.

Cette approche inédite de cette qualification fût motivée par plusieurs raisons et faits, mais aussi sur l'aspect non volontaire et non ponctuel des insuffisances constatées.

Cette démarche d'inaptitude n'est pas en soi une démarche disciplinaire, bien que cette mesure aboutisse au licenciement de la personne intéressée avec in fine des droits d'indemnisation et un droit à l'assurance chômage.

La personne concernée n'a malheureusement pas souhaité participer à cette commission où elle était pourtant conviée au vu de l'enjeu qui n'était malheureusement pas anodin.

Un des dossiers examiné pour une non titularisation a pu bénéficier d'un très large appui de l'ensemble des organisations syndicales siégeant en CAP C.

Après délibération cette personne a pu bénéficier d'une prolongation de stage sous condition d'un changement de poste sur un autre site.

Concernant les moyens mis à dispositions afin que les représentants des personnels puissent œuvrer dans des conditions satisfaisantes dans ce nouveau format d'instance (équipement en SMOBI/TOKEN, Carte SNCF Liberté, remboursements des frais de missions...) Les choses avancent mais pas sans quelques difficultés persistantes qui seront certainement surmontées à force de travail, de bienveillance et de persévérance.

Si votre dossier doit passer en CAP, il ne faut pas rester isoler, et contacter la **CGT** qui pourra défendre au mieux vos intérêts.

Prochaine CAP C le 7 mars 2024



263 rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr
FB : FNTE- CGT Fédération Nationale des Travailleurs de l'État



CAP-C du 08 février 2024

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Cette nouvelle année, démarre sur une année blanche en terme de revalorisation des salaires et des carrières, l'année 2024 s'annonce noire sur le volet salarial.

En effet, à l'occasion du Conseil Commun de la Fonction Publique du 14 novembre 2023, le ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, Monsieur Stanislas GUERINI a répondu aux organisations syndicales sur les perspectives salariales de 2024 ; il n'y aura, donc, aucune mesure de prévue pour 2024, hormis l'augmentation des 5 points d'indice de ce début d'année.

Comme tout le monde le sait, l'inflation atteint des sommets, et rien ne semble stopper cette flambée des prix. La **CGT** alerte à nouveau sur l'urgence de vraies mesures financières afin de maintenir un niveau de vie acceptable et décent à ses agents. La **CGT** réitère l'idée selon laquelle l'attractivité et la fidélisation passent inévitablement par une prise en compte sérieuse des rémunérations et des carrières.

Que penser des dernières annonces du premier ministre concernant l'accentuation de la rémunération au mérite des fonctionnaires. La **CGT** le rappelle à nouveau : le salaire à la méritocratie existe déjà au travers du RIFSEEP. Le salaire au mérite ce sont des parties de salaires aléatoires, des rémunérations discriminatoires, contraire au principe d'égalité et source d'iniquité et d'arbitraire. Pour la **CGT**, c'est l'exact contraire qu'il convient de faire. Ce qui est nécessaire et urgent de faire par contre, c'est de procéder immédiatement à une augmentation de la valeur du point d'indice d'au moins 10 %, c'est de redonner de l'amplitude aux grilles de salaires et de meilleurs déroulements de carrière, au-delà d'une perspective du SMIC.

Actuellement, c'est la saison des CREP, et à cette occasion, de nombreux personnels s'aperçoivent que leurs fiches de postes ne sont pas à jour, si elles existent. Cette situation peut être préjudiciable car les agents peuvent être amenés à exécuter des tâches non prévues et cela peut être pénalisant pour leur CREP.

La **CGT** rappelle que le CREP doit être réalisé uniquement en présentiel avec son N+1, et doit être impérativement signé sur Estève. Les recours sont possibles, après la notification et la signature de l'agent.

Concernant l'allongement du départ à la retraite à 64 ans, hormis le fait que la **CGT** y est toujours opposée, nous nous interrogeons sur les conséquences d'une telle réforme sur les lignes de gestion à l'avancement. En effet, les trajectoires courtes, médianes et longues ne sont plus adaptées aux trajectoires fixées à ce jour qui pourrait conforter encore plus l'âgisme.