

CAP-C du 15 et 16 mai 2025

Cette 5ème Commission Administrative Paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de catégories C (CAP-C) s'ouvre avec l'ordre du jour suivant :

- ✓ Lecture des différentes Déclarations Liminaires des Organisations Syndicales (OS) ;
- ✓ Examen d'une demande de sanction disciplinaire de deuxième groupe ;
- ✓ Examen d'une demande de sanction disciplinaire de quatrième groupe ;
- ✓ Examen de cinq recours de Compte Rendu d'Evaluation Professionnel (CREP) ;
- ✓ RETEX (Retour d'Expérience) des CAP de l'année 2024.

L'examen d'un second dossier de demande de sanction disciplinaire de quatrième groupe a finalement été reporté à la prochaine CAP-C prévue en semaine 27. Ce report fait suite à des délais légaux à respecter. La Présidente fait un rappel sur le devoir de discrétion, de confidentialité et de respect s'appliquant à l'ensemble des membres de la commission.

Sur SGA Connect un guide du notateur CREP est actuellement disponible, partant du même esprit, l'administration envisagerait de réaliser la même chose pour les recours CREP. Effectivement malgré les nombreux outils et formations déjà disponibles, il est dommageable de constater que ces supports ne sont visiblement pas acquis par certains notateurs.

Ne nous étonnons pas non plus si des recours CREP arrivent en CAP-C alors qu'au premier abord il semble bon, voire très bon.

Mais dans le fond, si de tels dossiers arrivent jusqu'en CAP-C, c'est que quelque chose, a forcément et à moment donné, «raté».

Ce n'est ni plus ni moins qu'un révélateur. Révélateur aussi du manque de perspective salariale ou seul un hypothétique avancement pourrait améliorer « la chose ». Et pour cela les agents ont bien compris que leur CREP doit sortir du lot, d'où des démarches Pro actives pouvant naturellement mener jusqu'en CAP-C si des désaccords persistent avec leur N+1.

Le moment du CREP doit être un échange entre l'agent et son N+1 et non une « guerre de tranchée ». Si un manager souhaite un ou des axes d'améliorations, ils devront être justes, compris, réalisables et acceptés.

S'en tenir simplement, comme nous pouvons trop souvent le constater, à reculer par exemple des croix justes pour sanctionner, s'avèrera presque toujours contreproductif et expose inévitablement à des recours CAP-C à l'image et à la hauteur de la situation. Les recours CREP augmentent effectivement en CAP-C, mais la **CGT** a rappelé que 73 dossiers de recours CREP par an sur 370 00 agents confortent le fait que ce travail reste nécessaire vis à vis du droit des agents.

Concernant les deux dossiers disciplinaires examinés, les agents concernés ont fait le choix de se déplacer en CAP-C afin de se défendre.

Pour un des dossiers disciplinaires, un « expert », convoqué par l'administration, a eu un comportement plus que déroutant voire « lunaire » qui plus est, quand on participe à ce type d'instance pour parler d'un dossier relevant justement de la discipline. Aux questions ouvertes posées, réponses ouvertes possibles et non fermées. Ainsi respecter à minima les règles de « savoir être » qui s'imposent à toutes et tous dans cette instance, c'est incontestablement la base. La **CGT** souligne également que dans ce dossier la protection des agents n'est ni une vue de l'esprit ni une option, mais une obligation.

Concernant le versement de la prime CIA (Complément Indemnitaire Annuel) une démarche est en cours pour ajouter sur la notification, le montant de référence, qui permettra à l'agent de se situer. La **CGT** rappelle son opposition sur ce régime indemnitaire, qui ne rentre pas en compte pour le calcul de la retraite. Cette prime théoriquement « au mérite », est souvent conditionnée aux ressources financières disponibles et à l'arbitraire. Rappelons que le CIA, peut disparaître comme par magie de nos rémunérations du jour au lendemain, comme l'a été la GIPA. Et par les temps qui courent ...

Concernant les accords ARTT comme évoqué dans la Déclaration Liminaire (cf PJ) les différentes fédérations sont actuellement consultées sur ce sujet important.

Le gouvernement précédent qui voulait au MINARM la semaine « En 4 jours » et non « de 4 jours » (nuance très importante), avant de changer d'avis avec le gouvernement actuel, avait totalement exclu l'idée de proratisation pour ce projet qu'il fallait « vendre ». Donc, tantôt la proratisation s'applique, tantôt elle ne s'applique pas suivant les objectifs à atteindre. Le but ne serait donc pas forcément de rechercher une justice purement mathématique ? Le Conseil d'Etat a tranché ce marronnier depuis longtemps.

Concernant les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles), une certaine cohérence s'installe dans les niveaux de sanctions allant du groupe 3 à 4 pour les plus graves. Cette cohérence se vérifie plus généralement dans les autres domaines de fautes avec des niveaux de sanctions là aussi similaires avec d'autres ministères. C'est une forme de standardisation normative des échelles de sanctions en fonction de la faute. Même si l'expérience collective montre que tout n'est pas toujours aussi simple que parfois il n'y paraît.

Un RETEX pour l'année 2024 extrêmement complet et précis, a été présenté aux membres de la commission.

A titre d'exemple pour les CAP-C 2024 c'est 11% de dossiers en plus par rapport à 2023. Cela confirme la montée en puissance et la « professionnalisation » des CAP qui sont passées de 47 à 4 après la dernière réforme de la Fonction Publique. Ce format « professionnel » des CAP fonctionne actuellement avec des moyens « d'amateurs » et parce que tout le monde prend sur soi avec la charge mentale qui va avec. Ces moyens « d'amateurs » devront donc inévitablement évoluer dans le bon sens. Sans rentrer ici dans les détails la DRH-MD et les représentants du personnel élus rencontrent diverses difficultés récurrentes d'ordres matérielles et administratives et tout le monde est en attente de solutions pragmatiques. Pour preuve, la présentation du bilan sur un rétroprojecteur usé « à la corde » et ce malgré les multiples demandes de son remplacement. Lamentable.

Prochaine CAP-C semaine 27/2025.

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CAP-C des 15 et 16 mai 2025

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette 5ème CAP C de l'année, CAP C qui sera au-delà des dossiers à examiner, l'occasion de prendre connaissance du RETEX (Retour d'Expérience) des CAP C de l'année 2024 écoulée.

Concernant les recours CREP, les agents n'hésitent plus à saisir la CAP C quand cela leur semble légitime. Sur le fond, ces recours révèlent malgré eux, de situation conflictuelle ou à minima d'un défaut de dialogue pourtant essentiel dans une démarche CREP de qualité. Un rendez-vous par an ce n'est quand même pas la mer à boire.

Et pourtant, malgré les efforts déployés pour former et informer les notateurs, finalement, nous déplorons encore certaines mauvaises pratiques dans l'élaboration ou le déroulement des CREP. Ces manquements peuvent déboucher sur des ressentiments et des incompréhensions de toute part.

Les conséquences sur les agents concernés sont toujours importantes car les CREP restent la base de travail dans les travaux d'avancements.

Les agents, dans leur grande majorité, ont bien compris que la seule évolution salariale possible passe par un hypothétique avancement et pour cause le point d'indice reste désespérément gelé, plombant ainsi les rémunérations des agents en pleine inflation galopante.

Les taux d'avancements PROMouvable/PROMu étant malheureusement ce qu'ils sont, beaucoup de déception seront aussi au rendez-vous.

Donc, même si un excellent CREP ne garantit malheureusement pas systématiquement un avancement, à contrario un mauvais CREP garantit pratiquement toujours une non-progression professionnelle.

Autre observation, il est de plus en plus courant de constater que des agents de catégorie C effectuent un travail d'un niveau supérieur de catégorie B.

Hormis le fait que cela n'est évidemment pas normal en soi, il ne faudrait pas non plus que cette situation puisse in fine se retourner contre l'agent « suremployé ». Il serait préjudiciable qu'en plus d'une distorsion d'emploi de corps et donc de rémunération l'on puisse également lui reprocher de surcroire une quelconque insuffisance professionnelle ou autre grief négatif. Vigilance.

L'individualisation des rémunérations des fonctionnaires au travers de primes et au-delà par la multiplication de statuts très différents complexifie drastiquement la gestion par les services concernés.

Forcé de constater que cette politique de prime n'apporte pas concrètement de plus-value significative et palpable aux agents, d'autant plus que cela ne compte pas pour le calcul de leur future retraite.

Seule une augmentation du point d'indice pourrait concrètement améliorer durablement la rémunération et rien d'autre, car c'est la base.

La mise à jour de l'accord cadre ARTT a permis de pointer à nouveau un marronnier maintenant bien connu, la fameuse pratique de proratisation concernant la semaine à 4,5 jours par semaine (38 heures par semaine soit 1607 heures par an). En pratique, certains établissements et pas tous, avaient décidé de passer de 18 à 16,5 jours de RTT par an et de 25 à 22,5 jours de congés par an à la suite d'un calcul super savant. Pourtant l'arrêté du 1er août 2005 du Conseil d'Etat que nul ne peut ignorer à ce jour contredit depuis ce calcul, et valide l'arrêté du 31 décembre 2001 qui octroie 18 jours de RTT à tous les salariés sur des cycles de 5 jours comme de ceux sur 4,5 jours.

A ce jour malgré de multiples engagements rien n'a été fait pour mettre fin à cette pratique devenue contraire au droit depuis 2005. Pire, des établissements qui jusqu'ici, n'avaient pas encore mis en pratique cette méthode devenue illégale, commencent à peine à le faire maintenant, c'est incroyable.

La DGAFP ne semble pas vouloir souhaiter malgré la décision du Conseil d'Etat et la hiérarchie des normes, mettre fin à cette pratique devenue non légale.

Concrètement sans procéder à un calcul ultra savant, depuis 2005 chaque agent concerné a perdu 50 jours de congés et 30 jours de RTT, c'est énorme et ça dure depuis 20 ans maintenant. Cette situation devient à ce stade plus qu'intenable car le compte n'y a pas pour les agents du MINARM.

Réforme de la retraite à 64 ans, réforme de la Fonction Publique, gel du point d'indice, jour de carence pour maladie ordinaire, 90% de rémunération pour maladie ordinaire et maintenant le non-respect du droit concernant la proratisation des congés et RTT.

Ce bloc du moins pour la branche protection maladie et retraite pourrait constituer ce que le Président de la République a qualifié le 13 mai 2025, lors d'un débat télévisé face à la Secrétaire Générale de la CGT Sophie BINET, de « trésor de la République ».

Ce même trésor qui depuis plusieurs décennies est exposé à des attaques frontales et rampantes contraires à l'intérêt général de la République.

La CGT appelle à une vigilance renforcée dans cette période singulière.

La CGT vous remercie de votre attention