

Commissions et comité consultatifs dans la fonction publique : CAP, CCP, comités sociaux

En tant qu'agent public, vous participez à l'examen de décisions concernant votre carrière ou le fonctionnement des services, via des représentants élus siégeant au sein d'instances consultatives. Ces instances consultatives sont les

CAP, les CCP et, depuis le 1^{er} janvier 2023, les comités sociaux qui remplacent les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Nous vous détaillons la composition et le fonctionnement de ces instances selon votre fonction publique d'appartenance (État – FPE, territoriale -FPT, hospitalière – FPH).

Représentants du personnel dans la fonction publique

Commission administrative paritaire (CAP)

Qu'est-ce qu'une commission administrative paritaire (CAP) ?

Une commission administrative paritaire (CAP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **fonctionnaires**.

Dans chaque ministère, une ou plusieurs CAP sont créées par arrêté ministériel.

Une CAP est mise en place pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires.

Toutefois, une CAP unique peut être créée pour au moins 2 catégories hiérarchiques lorsque le nombre de fonctionnaires relevant de cette commission est inférieur à 1 000.

L'arrêté qui crée une CAP précise l'autorité auprès de laquelle elle est placée (ministre, directeur d'administration centrale ou chef de service déconcentré) et la liste des corps de fonctionnaires qui en relèvent.

Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité auprès de laquelle la CAP est placée.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CAP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CAP dépend du nombre de fonctionnaires qui relèvent de la commission :

Détermination du nombre de représentants du personnel par CAP en fonction des effectifs de fonctionnaires

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 1 000	2 titulaires et 2 suppléants
De 1 000 à 2 999	4 titulaires et 4 suppléants
De 3 000 à 4 999	6 titulaires et 6 suppléants
À partir de 5 000	8 titulaires et 8 suppléants

Quel est le rôle de la CAP ?

Les CAP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire

Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité

Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle

Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé

Licenciement d'un enseignant suite au refus du poste proposé en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel

Décision refusant un congé pour formation syndicale

Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social

Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé

Refus pour la 2^e fois d'une demande de formation continue

Refus d'une période de professionnalisation

Décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle

Refus d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service.

Les CAP sont consultées, **en formation disciplinaire**, sur les projets de sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de réintégration dans la nationalité française.

Une CAP peut être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue

Refus d'une démission

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Décision de l'administration employeur de reclassement en l'absence de demande du fonctionnaire.

Comment se déroulent les réunions des CAP ?

Les CAP sont présidées par l'autorité auprès de laquelle elles sont placées.

¾ au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CAP, qui siège alors valablement si la moitié de ses membres est présente.

La CAP émet ses avis à la majorité des membres présents.

Lorsque l'autorité administrative prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les membres suppléants de la CAP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la CAP peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)

Qu'est-ce qu'une commission consultative paritaire (CCP) ?

Une commission consultative paritaire (CCP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **contractuels**.

Dans toutes les administrations de l'État, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires sont créées.

Les représentants du personnel sont élus par les agents contractuels tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité auprès de laquelle la CCP est placée.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CCP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CCP dépend du nombre de contractuels qui relèvent de la commission.

Il est fixé par arrêté ministériel pour chaque administration de l'État.

Quel est le rôle de la CCP ?

Les CCP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **contractuels** relevant de la commission :

Licenciement après la période d'essai

Licenciement pour inaptitude physique

Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical

Refus d'accorder un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Refus d'accorder un congé pour formation syndicale

Refus d'accorder un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (à un agent représentant du personnel au comité social)

Refus d'accorder une formation continue ou une période de professionnalisation ou un congé de formation professionnelle

Dispense de l'obligation de servir liée à un congé de formation professionnelle.

Les CCP sont consultées, **en formation disciplinaire**, sur les projets de sanction disciplinaire autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum à l'égard des contractuels.

Les CCP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un agent de réemploi dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour.

Les CCP sont consultées, **à la demande de l'agent**, dans les cas suivants :

Refus d'accorder un temps partiel et litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'accorder des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue

Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail

Refus d'accorder des congés épargnés sur un compte épargne-temps.

Comment se déroulent les réunions des CCP ?

Le fonctionnement des CCP est fixé par arrêté ministériel pour chaque administration de l'État.

Comité social d'administration (CSA)

Qu'est-ce qu'un comité social d'administration (CSA) ?

Le comité social d'administration (CSA) est une **instance consultative** qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1^{er} janvier 2023.

Un ou plusieurs comités sociaux d'administration sont mis en place dans toutes les administrations de l'État.

Le CSA est présidé par l'autorité auprès de laquelle il est placé. Il comprend, en outre, le directeur des ressources humaines et des représentants du personnels élus pour 4 ans.

Dans les administrations qui comptent **au moins 200 agents**, une **formation spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail **est instituée** au sein du comité social.

Dans les administrations **de moins de 200 agents**, une **formation spécialisée** en matière de santé de sécurité et de conditions de travail **peut être créée** si des risques professionnels particuliers le justifient.

Combien y a-t-il de représentants du personnel au CSA ?

Le nombre des représentants du personnel dépend du niveau de compétence du CSA :

15 titulaires et 15 suppléants pour un CSA ministériel

11 titulaires et 11 suppléants pour un comité social d'administration centrale ou un CSA de réseau (compétent pour des services centraux, des services déconcentrés ou des services nationaux relevant d'un même directeur général).

Dans un comité social d'administration de services déconcentrés, le nombre des représentants du personnel dépend du nombre d'agents en relevant :

Détermination du nombre de représentants du personnel au CSA en fonction des effectifs d'agents

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 201 lorsqu'il existe une formation spécialisée au sein du comité social d'administration	5 titulaires et 5 suppléants maximum
Inférieur à 201 en l'absence d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration	6 titulaires et 6 suppléants maximum
De 201 à 500	7 titulaires et 7 suppléants maximum
De 501 à 700	8 titulaires et 8 suppléants maximum
À partir de 701	10 titulaires et 10 suppléants maximum

Pour les comités sociaux d'administration spéciaux (éventuellement créés pour un service en particulier), le nombre de représentants du personnel est égal à 10 titulaires et 10 suppléants au maximum.

L'arrêté créant le CSA fixe le nombre de représentants du personnel.

Quel est le rôle du CSA ?

Le CSA débat au moins **1 fois par an** de la programmation de ses travaux.

Le CSA est notamment **consulté** sur les points suivants :

Projets de décret ou d'arrêté relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

Projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines

Projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire

Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Plan de formation

Projets d'arrêté de restructuration d'un service

Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

Projets de décret ou d'arrêté relatifs au temps de travail.

Le CSA débat chaque année sur le bilan de la mise en œuvre des **lignes directrices de gestion et sur l'évolution des politiques des ressources humaines**.

Le CSA débat **au moins 1 fois tous les 2 ans** des orientations générales relatives aux questions suivantes :

Évolution des métiers, des effectifs, des emplois

Accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle

Politique indemnitaire

Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des agents en situation de handicap

Politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le CSA peut examiner toutes **questions générales** relatives aux points suivants :

Politiques de lutte contre les discriminations

Politiques d'encadrement supérieur

Fonctionnement et organisation des services

Impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus

Dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et des méthodes de travail et incidence sur les personnels

Effets des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois.

Quel est le rôle spécifique de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est consultée sur les points suivants :

Tous documents se rattachant à sa mission

Projets de texte relatifs à la protection de la santé, l'hygiène et sécurité des agents dans leur travail

Projets de texte relatifs à l'organisation du travail

Projets de texte relatifs au télétravail, à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Projets de texte relatifs à l'amélioration des conditions de travail

Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Projets importants d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents

Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

Elle est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent à l'analyse de ces risques et proposent les mesures utiles pour limiter ce ou ces risques.

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

La formation spécialisée est réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

À noter

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSA, le CSA assure les missions de la formation spécialisée.

Comment se déroulent les réunions du CSA ?

Chaque CSA se réunit au moins **2 fois par an**.

Les **formations spécialisées** se réunissent au moins **1 fois par an**.

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du CSA, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le CSA émet ses avis à la majorité des représentants du personnel présents.

Le président du CSA peut convoquer des experts pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission administrative paritaire (CAP)

Qu'est-ce qu'une commission administrative paritaire (CAP) ?

Une commission administrative paritaire (CAP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **fonctionnaires**.

Une CAP est mise en place pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès de chaque centre de gestion ou de chaque collectivité ou établissement non affilié à un centre de gestion.

Toutefois, une CAP unique peut être créée pour au moins 2 catégories hiérarchiques lorsque le nombre de fonctionnaires relevant de cette commission est inférieur à 40.

Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale ou les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CAP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CAP dépend du nombre de fonctionnaires qui relèvent de la commission :

Détermination du nombre de représentants du personnel par CAP en fonction des effectifs de fonctionnaires

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 40	3 titulaires et 3 suppléants
De 40 à 249	4 titulaires et 4 suppléants
De 250 à 499	5 titulaires et 5 suppléants
De 500 à 749	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999	7 titulaires et 7 suppléants
À partir de 1 000	8 titulaires et 8 suppléants (10 titulaires et 10 suppléants pour les CAP de catégorie C placées auprès des centres de gestion interdépartementaux d'Île-de-France)

Quel est le rôle de la CAP ?

Les CAP sont obligatoirement consultées, à l'**initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité
Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle
Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé
Refus d'un congé pour formation syndicale
Refus d'un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social
Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé

Refus pour la 2^e fois consécutive d'une demande de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou d'une demande de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française.

Les CAP sont consultées, **en formation disciplinaire**, sur les projets de sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de réintégration dans la nationalité française.

Une CAP peut être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'une démission

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Décision de l'administration employeur de reclassement en l'absence de demande du fonctionnaire.

Comment se déroulent les réunions des CAP ?

Chaque CAP se réunit au moins **2 fois par an**.

La moitié au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CAP, qui siège alors valablement sans condition de quorum.

La CAP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les membres suppléants de la CAP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la CAP peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)

Qu'est-ce qu'une commission consultative paritaire (CCP) ?

Une commission consultative paritaire (CCP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **contractuels**.

Une CCP est mise en place auprès de chaque centre de gestion ou de chaque collectivité ou établissement non affilié à un centre de gestion.

Les représentants du personnel sont élus par les agents contractuels tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale ou par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CCP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CCP dépend du nombre d'agents qui relèvent de la commission :

Détermination du nombre de représentants du personnel par CCP en fonction des effectifs de contractuels

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 25	2 titulaires et 2 suppléants
De 25 à 99	3 titulaires et 3 suppléants
De 100 à 249	4 titulaires et 4 suppléants
De 250 à 499	5 titulaires et 5 suppléants
De 500 à 749	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999	7 titulaires et 7 suppléants
À partir de 1 000	8 titulaires et 8 suppléants

Quel est le rôle de la CCP ?

Les CCP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **contractuels** relevant de la commission :

Licenciement après la période d'essai

Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical

Licenciement pour inaptitude physique définitive

Refus d'un congé pour formation syndicale

Refus d'un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social

Refus pour la 2^e fois consécutive d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation.

Les CCP sont consultées, **en formation disciplinaire**, sur les projets de sanction disciplinaire autres que l'avertissement et le blâme à l'égard des contractuels.

Une CCP peut être consultée, **à la demande d'un agent**, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps.

Comment se déroulent les réunions des CCP ?

Chaque CCP se réunit au moins **2 fois par an**.

La moitié au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CCP, qui siège alors valablement sans condition de quorum.

La CCP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CCP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les membres suppléants de la CCP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la CCP peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Comité social territorial (CST)

Qu'est-ce qu'un comité social territorial (CST) ?

Le comité social territorial (CST) est une **instance consultative** qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1^{er} janvier 2023.

Un comité social territorial (CST) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents **ou** dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Le CST comprend des représentants de l'administration désignés par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion et des représentants du personnels élus pour 4 ans.

Le nombre de représentants de l'administration ne peut pas être supérieur au nombre de représentants du personnel.

Dans les collectivités et établissements publics employant **au moins 200 agents**, une **formation spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail **est instituée** au sein du comité social.

Dans les collectivités et établissements **de moins de 200 agents**, une **formation spécialisée** en matière de santé de sécurité et de conditions de travail **peut être créée** si des risques professionnels particuliers le justifient.

Combien y a-t-il de représentants du personnel au CST ?

Le nombre des représentants du personnel dépend du nombre d'agents relevant du comité :

Détermination du nombre de représentants du personnel au CSA en fonction des effectifs d'agents

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
De 50 à 199	3 à 5 titulaires et autant de suppléants
De 200 à 999	4 à 6 titulaires et autant de suppléants
De 1 000 à 1 999	5 à 8 titulaires et autant de suppléants
À partir de 2 000	7 à 15 titulaires et autant de suppléants

Quel est le rôle du CST ?

Le CST débat au moins **1 fois par an** de la programmation de ses travaux.

Le CST est notamment consulté sur les points suivants :

Projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

Projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines

Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Orientations stratégiques relatives aux régimes indemnitaires

Plan de formation

Orientations stratégiques en matière d'action sociale et d'aides à la protection sociale complémentaire

Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

Fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle

Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps.

Le CST débat chaque année notamment sur les points suivants :

Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Évolution des politiques des ressources humaines

Création des emplois à temps non complet

Bilan de la mise en œuvre du télétravail

Dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et des méthodes de travail et incidences sur les agents

Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

Quel est le rôle spécifique de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est consultée sur les points suivants :

Tous documents se rattachant à sa mission

Protection de la santé, hygiène et sécurité des agents dans leur travail

Organisation du travail

Télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Amélioration des conditions de travail

Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Projets importants d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents

Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

Elle est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent à l'analyse de ces risques et proposent les mesures utiles limiter ce ou ces risques.

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

La formation spécialisée est réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

À noter

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CST, le CST assure les missions de la formation spécialisée.

Comment se déroulent les réunions du CST ?

Chaque CST se réunit au moins **2 fois par an**.

Les **formations spécialisées** se réunissent au moins **3 fois par an**.

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion.

Si une délibération a prévu le vote des représentants de l'administration sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doit aussi être présente.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du CST, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Seuls les représentants du personnel participent au vote. Les représentants de l'administration ne votent pas sauf si une délibération l'a prévu.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le CST émet ses avis à la majorité des représentants du personnel présents.

Si une délibération a prévu le vote des représentants de l'administration sur un point à l'ordre du jour, chaque collègue émet son avis à la majorité de ses membres présents.

Le président du CST peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission administrative paritaire (CAP)

Qu'est-ce qu'une commission administrative paritaire (CAP) ?

Une commission administrative paritaire (CAP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **fonctionnaires**.

Les corps de fonctionnaires hospitaliers relèvent de 10 commissions administratives paritaires distinctes :

4 commissions pour les corps de catégorie A

3 commissions pour les corps de catégorie B

3 commissions pour les corps de catégorie C.

Une CAP locale (CAPL) est créée par l'assemblée délibérante d'un établissement, dès que l'effectif des fonctionnaires relevant de cette commission est au moins égal à 4 pendant 3 mois consécutifs.

Lorsqu'une CAP locale ne peut pas être créée, les fonctionnaires relèvent d'une CAP départementale (CAPD), créée par l'ARS et gérée par un établissement situé dans le département.

Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration à une CAP locale sont désignés par l'assemblée délibérante de l'établissement. Les représentants de l'administration à une CAP départementale sont désignés par le directeur de l'établissement qui en assure la gestion.

Rappel

Une CAP nationale (CAPN) est créée pour chaque corps de direction de catégorie A recruté et géré au niveau national.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CAP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CAP dépend du nombre de fonctionnaires qui relèvent de la commission :

Détermination du nombre de représentants du personnel par CAP en fonction des effectifs de fonctionnaires

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
De 4 à 20	1 titulaire et 1 suppléant
De 21 à 200	2 titulaires et 2 suppléants
De 201 à 500	3 titulaires et 3 suppléants
De 501 à 1 000	4 titulaires et 4 suppléants
De 1 001 à 2 000	5 titulaires et 5 suppléants
À partir de 2 001	6 titulaires et 6 suppléants

Quel est le rôle de la CAP ?

Les CAP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire

Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité

Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle

Admission à la retraite pour invalidité

Décision refusant un congé pour formation syndicale

Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social

Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé

Refus pour la 2^e fois d'une demande de préparation à un concours

Refus d'une période de professionnalisation

Refus pour la 3^e fois d'une demande de congé de formation professionnelle

Décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle.

Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2^e, 3^e et 4^e groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de réintégration dans la nationalité française.

Une CAP peut être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'une démission

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Décision de l'administration employeur de reclassement en l'absence de demande du fonctionnaire.

Comment se déroulent les réunions des CAP ?

Les CAP locales sont présidées par le président de l'assemblée délibérante et les CAP départementales, par le président du conseil de surveillance de l'établissement qui en assure la gestion.

Les CAP se réunissent au moins **2 fois par an**.

$\frac{3}{4}$ au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CAP, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.

La CAP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés sauf lorsqu'elles siègent en matière disciplinaire. Dans ce cas, leur avis est requis à la majorité des membres présents.

Lorsque le chef d'établissement prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, il doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les membres suppléants de la CAP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)
--

Qu'est-ce qu'une commission consultative paritaire (CCP) ?

Une commission consultative paritaire (CCP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **contractuels**. Une CCP est créée dans chaque département par l'ARS et gérée par un établissement situé dans le département. Les représentants du personnel sont élus par les agents contractuels tous les 4 ans. Les représentants de l'administration sont désignés par le directeur de l'établissement qui assure la gestion de la commission.

Combien y a-t-il de représentants du personnel à la CAP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CCP dépend du nombre d'agents qui relèvent de la commission :

Détermination du nombre de représentants du personnel par CCP en fonction des effectifs de contractuels

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 201	2 titulaires et 2 suppléants
De 201 à 500	3 titulaires et 3 suppléants
De 501 à 1 000	4 titulaires et 4 suppléants
De 1 001 à 2 000	5 titulaires et 5 suppléants
À partir de 2 001	6 titulaires et 6 suppléants

Quel est le rôle de la CCP ?

Les CCP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **contractuels** relevant de la commission :

Licenciement après la période d'essai

Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical

Licenciement pour inaptitude physique

Refus d'un congé pour formation syndicale

Refus d'un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social

Refus pour la 2^e fois d'une demande de préparation à un concours

Refus d'une période de professionnalisation

Refus pour la 3^e fois d'une demande de congé de formation professionnelle

Dispense de l'obligation de servir liée à un congé de formation professionnelle.

Les CCP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme à l'égard des contractuels.

Les CCP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un agent de réemploi dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour.

Une CCP peut être consultée, **à la demande d'un agent**, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école

Refus d'une demande de formation continue

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation

Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Refus d'un congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Refus d'un congé pour suivre votre époux, votre partenaire de Pacs ou votre concubin obligé de déménager pour raisons professionnelles

Refus d'un congé pour raisons familiales

Refus d'un congé pour création d'entreprise

Refus d'un congé de mobilité.

Comment se déroulent les réunions des CCP ?

Les CCP se réunissent au moins **2 fois par an**.

$\frac{3}{4}$ au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CCP, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.

La CCP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés sauf lorsqu'elles siègent en matière disciplinaire. Dans ce cas, son avis est requis à la majorité des membres présents.

Lorsque le chef d'établissement prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, il doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les membres suppléants de la CCP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

**Comité social d'établissement
(CSE)**

Qu'est-ce qu'un comité social d'établissement ?

Le comité social d'établissement (CSE) est une **instance consultative** qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1^{er} janvier 2023.

Un comité social d'établissement est créé dans chaque établissement.

Le CSE est présidé par le chef d'établissement. Il comprend 1 représentant de la commission médicale d'établissement, les médecins du travail et des représentants du personnels élus pour 4 ans.

Dans les établissements employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social.

La formation spécialisée comprend des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes.

Dans les établissements de moins de 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail peut être créée si des risques professionnels particuliers le justifient.

Combien y a-t-il de représentants du personnel au CSE ?

Le nombre des représentants du personnel dépend du nombre d'agents relevant du comité :

Détermination du nombre de représentants du personnel au CSA en fonction des effectifs d'agents

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 50	3 titulaires et 3 suppléants
De 50 à 99	4 titulaires et 4 suppléants (5 titulaires et 5 suppléants en l'absence de formation spécialisée)
De 100 à 199	6 titulaires et 6 suppléants (7 titulaires et 7 suppléants en l'absence de formation spécialisée)
De 200 à 499	8 titulaires et 8 suppléants
De 500 à 999	10 titulaires et 10 suppléants
De 1 000 à 1 999	12 titulaires et 12 suppléants
À partir de 2 000	15 titulaires et 15 suppléants

Quel est le rôle du CSE ?

Le CSE débat chaque année sur la programmation des travaux de l'instance et sur **l'évolution des politiques des ressources humaines**.

Le CSE est notamment consulté sur les points suivants :

Règlement intérieur de l'établissement

Plan de redressement financier

Plan global de financement pluriannuel

Accessibilité des services et qualité des services rendus (à l'exception de la qualité des soins et des questions qui relèvent de la commission médicale d'établissement, de la commission des usagers et de la commission des soins infirmiers, de rééducation et médicotéchniques)

Organisation interne de l'établissement

Projets de réorganisation de service

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et politique générale de formation

Projets de délibération du conseil de surveillance

Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

Conditions d'accueil et d'intégration des professionnels et étudiants.

Le CSE est informé chaque année de la **situation budgétaire de l'établissement**.

Quel est le rôle spécifique de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est consultée sur les points suivants :

Tous documents se rattachant à sa mission

Protection de la santé, hygiène et sécurité des agents dans leur travail

Organisation du travail

Télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Amélioration des conditions de travail

Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Projets importants d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents

Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

Elle est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent à l'analyse de ces risques et proposent les mesures utiles limiter ce ou ces risques.

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

La formation spécialisée est réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

A noter

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSE, le CSE assure les missions de la formation spécialisée.

Comment se déroulent les réunions du CSE ?

Chaque CSE se réunit au moins au moins **1 fois par trimestre**, les formations spécialisées également.

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du CSE, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Seuls les représentants du personnel participent au vote.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le CSE émet ses avis à la majorité des représentants du personnel présents.

Le président du CSE peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Et aussi...

- Election des représentants du personnel dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- Les instances du dialogue social dans la fonction publique
Source : Ministère chargé de la fonction publique
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État
Source : Ministère chargé de la fonction publique

Et aussi...

- Election des représentants du personnel dans la fonction publique

Textes de référence

- Code de la fonction publique : article L112-1
Principe de participation
- Code de la fonction publique : articles L241-1 à L245-3
Instances consultatives supérieures
- Code de la fonction publique : articles L251-1 à L254-6
Comités sociaux
- Code de la fonction publique : articles L261-2 à L264-4
Commissions administratives paritaires
- Code de la fonction publique : articles L272-1 à L272-2
Commissions consultatives paritaires
- Code de la fonction publique : articles L281-1 à L282-10
Dispositions particulières relatives aux instances de dialogue social de la FPT et de la FPH
- Code de la fonction publique : articles R251-1 à R 254-93
Comités sociaux
- Code de la fonction publique : articles R261-1 à R264-83
Commissions administratives paritaires
- Code de la fonction publique : articles R271-1 à R273-9
Commissions consultatives paritaires
- Code de la fonction publique : articles R282-1 à R282-97
Dispositions particulières relatives aux instances de dialogue social de la FPT et de la FPH
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics : articles 43 à 47
Dispositions applicables aux sapeurs-pompiers professionnels
- Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la FPH



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00