UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'EDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FEDERATION DE
L'EDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

Guide Juridique

ORGANISMES CONSULTATIFS

CAP

(Commissions Administratives Paritaires)

Nov 2017

● Tél. : 01.55.82.76.55 ● Télécopie : 01.49.88.07.43 ● e-mail : unsen@ferc.cgt.fr ● internet : http://www.unsen.cgt.fr

Sommaire

Fiche 1.0	**La Fonction publique et les organismes consultatifs**	p.3-4
Fiche 1.1	**La Fonction publique et les organismes consultatifs - Fiche de synthèse -**	p.5-6
Fiche 2	**Le paritarisme : des conceptions diverses**	p.7 à 9

Les commissions administratives paritaires

Fiche 3.0	**Composition des CAP des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation**	p.10 et 10b
Fiche 3.1	**Fonctionnement des commissions administratives paritaires dont règlement intérieur**	p.11 à 17
Fiche 3.2	**Attributions des CAP**	p.18 à 20
Fiche 3.3	**Types de réunions pour les personnels du 1er et 2nd degré**	p.21

Vous pouvez consulter les textes sur le site :
. Légifrance http://www.legifrance.gouv.fr

La Fonction publique et les organismes consultatifs

FICHE 1-0

CAP
11 / 2017

Les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de direction et A.T.S.S. sont des fonctionnaires. Ils relèvent du statut général de la Fonction publique (Fonction publique d'Etat), titres I et II. Le premier statut général Fonction publique date du 19 octobre 1946. Il a subi deux évolutions : l'ordonnance du 4 février 1959, puis sa forme actuelle titre I, loi 83-634 du 13.07.83 et titre II, loi 84-16 du 11.01.84. **Ces deux lois ont été régulièrement modifiées au fil du temps**.

.

▸▸ En fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles, les fonctionnaires (art. 9 du titre I) :

"participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans ces organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent."

▸▸ Il a été créé par la loi n° 2010-751, du 5 juillet 2010, un Conseil commun de la Fonction publique : article 9 ter du titre I.

« Art. 9 ter : Le ***Conseil commun de la fonction publique connaît de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques*** *dont il est saisi.*
Il est saisi ***des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois fonctions publiques.***
Le rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est soumis au Conseil commun de la fonction publique.
La consultation du Conseil commun de la fonction publique, lorsqu'elle est obligatoire, remplace celle des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
Le Conseil commun de la fonction publique est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.

Il comprend :
1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires désignés par celles-ci ; les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chacune d'elles lors des dernières élections pour la désignation des membres des comités techniques dans les trois fonctions publiques et des organismes consultatifs permettant d'assurer la représentation des personnels en vertu de dispositions législatives spécifiques ;
2° Des représentants :
a) Des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics ;
b) Des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, désignés par les représentants des collectivités territoriales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
c) Des employeurs publics hospitaliers désignés par les organisations les plus représentatives des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière assiste aux réunions du Conseil commun de la fonction publique sans voix délibérative.
L'avis du Conseil commun de la fonction publique est rendu lorsque l'avis de chacune des catégories des représentants mentionnées aux 1° et 2° a été recueilli.
Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.
NOTA : Conformément à l'article 48 II de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, le 2° de l'article 9 ter entre en vigueur à compter de la publication du décret pris pour son application et, au plus tard, six mois après la promulgation de la présente loi.
(Voir **décret n° 2012-148** du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique)

▸▸ Les organismes consultatifs : article 12 du titre II.

« Art 12 : « Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre Ier du statut général, sont notamment : le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des commissions administratives paritaires représentant l'administration sont choisis en respectant une proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes. Toutefois, lorsque le nombre de sièges est égal à trois, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ne peut être supérieur à un. »

▸▸ Le Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat : article 13 du titre II.

« Art. 13 : ***Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat*** *connaît de toute question d'ordre général concernant la fonction publique de l'Etat dont il est saisi. Il est* ***l'organe supérieur de recours*** *en matière* ***disciplinaire****, en matière* ***d'avancement*** *et en matière* ***de licenciement pour insuffisance professionnelle****.*
Le Conseil supérieur comprend des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires. Seuls ces derniers sont appelés à prendre part aux votes.
Lorsque le conseil siège en tant qu'organe supérieur de recours, il comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires, tous appelés à prendre part aux votes.
Le Conseil supérieur est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.
Les ***sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chaque organisation lors des dernières élections aux comités techniques****. Un décret en Conseil d'Etat fixe, pour les organismes qui ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 15, les modalités de prise en compte des voix des fonctionnaires et des agents non titulaires qui en relèvent."*

(Voir **décret n° 2012-225** du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat)

▸▸ Des commissions administratives paritaires ont été crées : article 14 du titre II.

"Art. 14 : Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs ***commissions administratives paritaires*** *comprenant, en nombre égal, des*

représentants de l'administration et des représentants du personnel. Des commissions administratives paritaires communes à plusieurs corps peuvent également être créées à l'échelon central, aux échelons déconcentrés et dans les établissements publics, sans conditions d'effectifs au sein de ces corps au niveau national.

***Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle** dans les conditions définies à **l'article 9 bis** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent."

(Voir **décret n°82-451** du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires).

C'est à partir de ces textes fondamentaux que les personnels peuvent prétendre à une évolution de carrière réglementée, encadrée et contrôlée.

Au-delà des critiques que nous pouvons formuler, la CGT a de nombreuses revendications d'améliorations des carrières des fonctionnaires - ce système est une garantie vis-à-vis de chaque salarié.

➧ Les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services sont traités dans des comités techniques : article 15 du titre II

CTM : comité technique ministériel
CTA : comité technique académique
CTSD : comité technique spécial départemental

***"Art. 15** : I.- Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques.*

En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité technique ministériel ou dans un comité technique unique, commun à plusieurs établissements.

II.- Les comités techniques connaissent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques. Les modalités de mise en œuvre du service civique font l'objet d'une information annuelle des comités techniques.

Les comités techniques établis dans les services du ministère de la défense, ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, employant des personnels civils ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes militaires à vocation opérationnelle, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

III.- Les comités techniques comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

1° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques de proximité peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

2° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques autres que les comités techniques ministériels et les comités techniques de proximité peuvent, lorsque des circonstances particulières le justifient, être désignés, selon le cas, par référence au nombre de voix obtenues aux élections de ces comités techniques ministériels ou de proximité ou après une consultation du personnel.

IV.- Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

(Voir **décret n° 2011-184** du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat)

➧ Enfin, il existe les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : article 16 du titre II

*« **Art. 16 :** I. - Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, **il est institué un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.*

*II. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières**.*

*III. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de l'administration et **des représentants désignés par les organisations syndicales**. Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales prennent part au vote.*

IV. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article."

(Voir **décret 82-453** du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique)

➧ Par ailleurs, sans qu'il n'existe une structure spécifique, mais là aussi à partir de leur représentativité, *(**art. 8bis**, titre I, créé par la **loi n° 2010-751** du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique)* :

*"I. - **Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers**.*

II. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;

2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;

3° A la formation professionnelle et continue ;

4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;

5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;

6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

III. - Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

IV. - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié."

Chacun mesure les droits importants contenus dans ces textes et aussi leurs limites quand le rapport de forces ne permet pas d'imposer les règles inscrites dans la loi.

Ces textes posent en grand l'enjeu démocratique de la place du syndicalisme dans l'entreprise en général et dans la Fonction publique en particulier.

La fonction publique et les organismes consultatifs

(Fiche de synthèse)

FICHE 1-1

CAP
11/2017

Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans différentes instances consultatives, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent également à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

Instances consultatives

Les instances consultatives de la fonction publique auxquelles participent des représentants des personnels sont :

- **les commissions administratives paritaires** (CAP),
- **les comités techniques** (CT) - ex comités techniques paritaires,
- **les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT),
- **les conseils supérieurs de la fonction publique** (CSFP),
- **le conseil commun de la fonction publique** (CCFP).

Composition des instances

CAP : Représentants des personnels et de l'administration employeur en nombre égal

CT ou CHSCT : Représentants des personnels et un représentant de l'autorité administrative assisté obligatoirement ou facultativement des responsables de certaines fonctions : direction des ressources humaines, médecine professionnelle, inspection hygiène et sécurité, etc.

CSFP : Représentants des organisations syndicales et des administrations employeurs

CCFP : Ministre chargé de la fonction publique et représentants des organisations syndicales, des administrations de l'État, des collectivités territoriales des établissements publics hospitaliers

Désignation des représentants des personnels

Fonctions publiques	CAP	CT	CHSCT	CSFP
État (FPE)	Élus	Élus	Désignés par les organisations syndicales (OS)	Désignés par les OS
Territoriale (FPT)	Élus	Élus	Désignés par les OS	Désignés par les OS
Hospitalière (FPH)	Élus	Élus	Désignés par les OS	Désignés par les OS

Les représentants des personnels au CCFP sont désignés par les organisations syndicales.

Nombre d'instances

Instances	Nombre
CAP	• FPE : 1 par corps • FPT / FPH : 1 par catégorie
CT	• FPE : par ministère : 1 comité technique ministériel, 1 comité technique d'administration centrale, des comités techniques de service déconcentré et des comités techniques de direction départementale interministérielle • FPT : 1 comité technique dans chaque collectivité d'au moins 50 agents et 1 comité dans les centres départementaux de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents • FPH : un comité technique dans chaque établissement public hospitalier
CHSCT	• FPE : par ministère : 1 CHSCT au niveau central, 1 CHSCT auprès des chefs de services déconcentrés et 1 CHSCT auprès des directeurs départementaux interministériels • FPT : 1 CHSCT dans chaque collectivité d'au moins 50 agents. Dans les collectivités de moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont assurées par le comité technique dont elles relèvent, institué au sein du centre départemental de gestion • FPH : 1 CHSCT dans les établissements d'au moins 50 agents
CSFP	1 par fonction publique
CCFP	1

Rôle des instances consultatives

Les instances sont obligatoirement consultées pour avis sur certains projets de décision. Les CHSCT exercent aussi une mission de prévention, d'analyse et d'inspection en matière de conditions de travail et de santé. Les conseils supérieurs et le conseil commun de la fonction publique peuvent formuler des propositions dans leur domaine de compétences.

Instances	Domaine de compétence
CAP	Projets de décision individuelle relatifs à la carrière des fonctionnaires (avancements, promotion interne, etc.)
CT	Projets de décision relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions technologiques et des méthodes de travail, à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, à la formation, etc.
CHSCT	Projets de décision relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail
CSFP	Projets de lois et de décrets ou toute question d'ordre général intéressant la fonction publique à laquelle il se rattache
CCFP	Projets de loi, d'ordonnance ou de décret ou toute question d'ordre général communs aux 3 fonctions publiques

Participation à la définition et la gestion de l'action sociale

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs. Elle vise également à les aider à faire face à des situations difficiles.

La gestion de tout ou partie des prestations d'action sociale peut être confiée à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales.

L'État, les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers peuvent participer aux instances d'administration et de surveillance de ces organismes ou associations.

Gestion de l'action sociale

FPE

L'action sociale est coordonnée par le comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Certaines prestations sont communes à tous les ministères (le chèque vacance, par exemple), d'autres sont propres à chaque ministère.

Leur gestion peut être déléguée à des organismes extérieurs, des mutuelles notamment.

FPT

Chaque collectivité décide librement de sa politique en matière sociale et des conditions de sa mise en œuvre.

L'action sociale peut ainsi être assurée par :

- les collectivités elles-mêmes,
- les centres de gestion,
- les associations locales (notamment les comités des œuvres sociales),
- 2 associations nationales : le comité national d'action sociale (Cnas) ou le fonds national d'action sanitaire et sociale (Fnass).

FPH

L'action sociale est principalement assurée par le comité des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), association agréée par l'État, à laquelle les établissements versent une contribution.

Sa gestion est assurée par des représentants du personnel et des représentants de l'administration hospitalière.

Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Article 9
- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'Etat)
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
- Code de la santé publique : Articles L6144-3, L6144-4, R6144-40 à D6144-81
- Code du travail : Articles L4612-1 à L4614-13, R4615-3 à R4615-13

Le paritarisme : des conceptions diverses

FICHE 2

CAP 11/2017

Le fonctionnement des instances paritaires suscite de nombreuses questions, et à juste titre, car de la définition du mot "paritaire" au néologisme du "paritarisme", intégrant, dans une définition large, différentes gestions institutionnelles allant de la parité stricte à la prépondérance ouvrière ou patronale, ou encore au tripartisme, il faut bien admettre que cette sphère suscite forcément de nombreuses lectures et interprétations des acteurs eux-mêmes.

L'on parle de paritarisme pour la sécurité sociale, la gestion des caisses de retraite, au moment des négociations salariales dans la fonction publique. Et, bien entendu, on évoque le paritarisme pour les CAPD (commissions administratives paritaires départementales), CAPA (commissions administratives paritaires académiques) ou CAPN (commissions administratives paritaires nationales) amenées à décider de la mutation ou de la promotion des personnels.

On parle même de "commissions consultatives paritaires" concernant les agents non-titulaires alors que leurs carrières sont régies par des dispositions académiques ou départementales sans cadre national, et, la plupart du temps, sans aucun contrôle paritaire.

Historiquement, le syndicalisme réformiste a voulu porter son champ d'intervention dans les instances paritaires.

Ainsi, pour les promoteurs de cette démarche d'intégration, on peut relever des citations comme *"l'efficacité d'un syndicalisme réformiste fonde une partie de son action dans la signatures de telles conventions"*… (c'est l'exemple des fameux accords salariaux de la fonction publique).

Et suivant les acteurs de ces mouvements syndicaux, la démarche paritaire est *"constructive"*, assure la *"promotion ouvrière"*, permet *"d'intervenir dans la gestion"*, accepte l'idée *"d'un consensus sur l'idée de coopération entre employeurs et salariés"*.

La France n'a pas l'apanage de ce type de gestion. En Allemagne, la forme spécifique introduite par la législation bismarckienne pourrait se traduire par "autoadministration" (selbstverwaltung). Plus couramment, elle est évoquée par le terme "cogestion". Elle fut trop citée en exemple dans la précédente décennie par ceux qui voulaient casser le syndicalisme de lutte pour ne pas l'évoquer ici.

Il serait donc plus judicieux :

• de considérer qu'il y a des paritarismes et non pas un paritarisme,

• de parler des commissions paritaires dans le cas où celles-ci existent (CAP agrégés, CAP PLP, Certifiés, CPE, P.EPS, …) et de groupes de travail quand il n'y a pas réellement de commission paritaire installée.

Il faudrait enfin bien insister sur la différence entre les CT (comités techniques) **qui ont à connaître des choix de gestion** (exemple des suppressions d'emplois dans une académie) et des CAP (commissions administratives paritaires) **qui ont à connaître des évolutions de carrière** des personnels (exemple : mutations, promotions, avancements de grade…).

▸▸ Représentativité

Par ailleurs, en ce qui concerne notamment notre secteur, la représentativité des organisations syndicales est mesurée à travers le résultat aux élections professionnelles et, plus particulièrement, à celui obtenu aux élections aux Comités Techniques, où, les électeurs, sont l'ensemble des agents (titulaires et non-titulaires).

Dans l'Éducation nationale, une organisation syndicale ayant au moins un siège au Comité Technique Ministériel est donc jugée représentative et, à ce titre, obtiendra des moyens syndicaux afférents (décharges de services, autorisations spéciales d'absence, autorisations d'organiser des heures d'information syndicale…). Pour plus de détail, voir décret **Décret n°82-447** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique modifié par le décret n°2012-224 du 16 février 2012.

Les organisations syndicales qui n'ont pas de siège au CTM, mais légalement constituées depuis au moins deux ans et ayant présenté des candidats aux élections CT, se verront également accorder des moyens mais dans une moindre proportion.

Une organisation syndicale pourra éventuellement siéger, au niveau de la Fonction publique, dans les différents organes consultatifs (CCFP, CSFP, CHSCT…). Le nombre de sièges auxquels elle a droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques.

Elle pourra également siéger, au niveau de l'éducation nationale, dans différents organes consultatifs tel que le Conseil Supérieur de l'Education (CSE), les Conseils Académiques de l'Education Nationale (CAEN) ou les Conseils Départementaux de l'Education Nationale (CDEN). Pour le CSE, les membres sont désignés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives du personnel ayant présenté des candidats aux élections professionnelles.

La répartition des sièges entre ces organisations s'effectue à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne. Pour les CAEN et CDEN, la représentativité des organisations syndicales est dorénavant basée respectivement sur le résultat des élections aux comités techniques académiques et aux comités techniques spéciaux départementaux.

Depuis l'instauration de la **loi n° 2010-751** du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a posé le principe de l'élection pour la désignation des représentants du personnel siégeant dans les comités techniques, les voix des agents non-titulaires dans la Fonction publique sont enfin prises en compte, et, de ce fait, contribuent à la représentativité des organisations syndicales.

Pour les CAP, la représentation des organisations syndicales est proportionnelle au résultat des élections aux Commissions Administratives Paritaires.

Sauf cas particuliers de regroupement de corps, il y a une ou

deux CAP par corps (exemple des agrégés : une CAPA par académie et une CAPN au niveau national).

⏩ Syndicat et élus

Nous admettrons ainsi que, selon les positions syndicales des uns et des autres, les approches du rôle des commissions paritaires et des ELU(E)S peuvent se révéler totalement contradictoires.

Les positions sont souvent exacerbées au moment des campagnes électorales pour le renouvellement des élus.

A travers le discours de tel ou tel syndicat sur le rôle des élus paritaires, des commissaires paritaires, c'est toute l'orientation du syndicat qui surgit.

Le syndicalisme réformiste valorisera le rôle et le poids des élus paritaires, laissera entendre aux personnels que toute évolution de carrière sera conditionnée par le "*dossier syndical"* et la *"bonne intervention d'élus efficaces"*.

La lutte, le rapport de forces et l'analyse de classe, bien entendu, sont gommés de la *"démarche des élus"*.

Mais les propos des partisans de cette démarche sont vite démontés quand il s'agit de "défendre" deux enseignants qui veulent muter au même endroit alors qu'il n'existe qu'un seul support budgétaire !

Le syndicalisme qui s'affiche sur le credo contestataire et oppositionnel tentera de discréditer les élus en place, leur collusion avec l'administration, leur inutilité dans les instances, mais déposera toutefois une liste pour essayer d'avoir des élus !

Les caricatures et schématismes en la matière sont le résultat de notre histoire.

La séparation marquée au 19ème siècle entre "syndicalisme" et "mutualisme", l'un pour "revendiquer" (luttes, salaires, conditions de travail), l'autre pour "gérer" (maladie, retraite, mutualité) est encore présente dans les discours actuels. Et, à l'intérieur même de notre organisation, nous ne sommes pas exempts de schématismes en partant de la volonté de convaincre de la supériorité du vote CGT.

Depuis les années 60, les concepts se sont affinés et, avec les acquis de son histoire, la CGT peut, dans notre secteur d'éducation, se prévaloir d'un patrimoine de réflexion et de pratique en matière de paritarisme.

A la CGT, nous ne tenons pas un discours de séparation du **syndicat** et des **élus**.

Ainsi, il ne peut pas y avoir d'instrumentalisation des élus au service "direct" des personnels, pas plus qu'il ne peut y avoir d'instrumentalisation paritaire de l'ensemble du syndicat ramenant celui-ci à un organisme d'intervention dans les instances paritaires.

⏩ Défense individuelle et collective

Nous considérons, en premier lieu, les commissions paritaires comme un **acquis dans la gestion des carrières des personnels**, acquis en matière de transparence et de traitement égalitaire des carrières des personnels.

Cet acquis fait blocage aux favoritismes et passe-droits divers.

L'élu CGT siège sur la base de l'intérêt du service public et des personnels. Ainsi, nous n'opposons pas -comment le pourrions-nous ?- **défense individuelle et défense collective**.

La défense des intérêts individuels et la défense collective doivent être, pour la CGT et ses élu-e-s, deux notions inséparables pour un même concept global.

De même, nous refusons **la délégation de pouvoir**.

Pour cela, nous nous devons d'associer, d'informer largement les personnels sur le fonctionnement réel des commissions, difficultés et facilités accordées.

C'est à l'aune de la défense des dossiers qu'il faut mesurer l'efficacité du syndicat.

Défense individuelle des dossiers qui prend un sens dans la mesure où il y a analyse de la situation générale, analyse de la politique de gestion du pouvoir (gestion des ressources humaines, différentes politiques de modernisation). Car c'est bien là, qu'à la CGT, nous établissons notre force.

Nous créons le rapport de forces, appelons à la lutte si nécessaire, à partir d'une analyse et d'une défense collective. Pour nous, il n'y a pas d'un côté le syndicat qui lutte, et de l'autre les élus du personnel.

Les élus CGT ont à intervenir à partir de la démarche générale du syndicat en exprimant, à chaque occasion, les divergences qui nous opposent sur le fond à l'administration, et ce avec toute la fermeté nécessaire.

C'est aussi en cela que nous sommes respectés. **La fermeté, l'expression d'une conception de classe et la mise en œuvre du rapport de forces nécessaire** (qui n'ont d'ailleurs pas à être confondues avec la courtoisie) **font la différence avec les corporatismes et les défenses individuelles sur des bases ambiguës à la limite de la concurrence entre les collègues.**

Il n'existe aucune contradiction pour un-e- élu-e- CGT entre, d'une part sa participation aux luttes et à l'organisation de celles-ci, et d'autre part sa pugnacité et sa connaissance profonde des textes pour une bonne défense individuelle d'un dossier.

Il nous appartient de démonter les idées toutes faites, comme celle que tout rapport de forces, toute lutte, toute conception de classe met l'élu-e- en second plan tandis que toute démarche soft (discussion de couloir et collaboration) permettrait à l'élu-e- d'obtenir satisfaction !

L'administration -c'est une évidence- tend à rechercher la fonction régulatrice des commissions paritaires et, par conséquent, des élus paritaires des personnels. Cette même administration n'a pas d'emprise sur les élus CGT qui, eux, agissent en osmose dans leur syndicat.

A partir de notre démarche CGT, nous défendons les personnels dans les commissions et corps où nous avons des élus, comme dans les corps où nous n'avons pas d'élus.

Le contrôle du barème, le suivi du dossier, se font en amont de la commission.

S'il n'est pas question ici de nier l'importance de la présence de l'élu(e), du discours tenu en commission, il faut savoir que les commissions sont aussi préparées en amont par l'administration et son président. Nous avons ainsi maints exemples de dossiers gagnés sans élu dans la commission.

Il est possible de résumer trois niveaux de maîtrise de l'élu-e- :

• La conception de fond sur la carrière et les missions du service public permettant de revendiquer une promotion

ou de refuser une sanction en terme de droit pour l'intéressé et non en terme de faveur.

• La connaissance du terrain et des personnels (dossiers plus participation aux luttes et à l'activité régulière du syndicat) ;

• La connaissance des textes actuels ;

⏩ Les évolutions

Depuis le 1er statut général de la fonction publique de 1946, le paritarisme enseignant a marqué l'Education nationale de son empreinte. Même avec des textes communs, les évolutions ne sont pas neutres et sont certainement liées à la pratique des "partenaires" syndicaux ou de l'administration.

C'est ainsi que certaines pratiques du premier degré ne seraient pas transposables dans le second degré et vice versa sans que cela ne provoque de vives réactions des syndicats et des personnels.

On peut voir là la marque des syndicalismes corporatistes qui n'ont pas su s'approprier les besoins, les revendications et les réflexions des personnels, et n'ont pas su mener des luttes convergentes entre les personnels du premier et du second degrés.

C'est justement dans une tout autre optique que nous agissons à la CGT.

Le paritarisme a un sens dans un contexte donné. C'est ainsi que, même si elle s'avère insuffisante, la formation continue des enseignants s'est développée depuis les années 80 sans qu'aucune réflexion permette d'intégrer celle-ci dans le contrôle paritaire et le déroulement de carrière.

C'est ainsi, qu'à un moment, 100 % des mutations faisaient l'objet d'un réel examen en commission paritaire, tandis qu'aujourd'hui, avec les postes à profil particulier, les postes

"ECLAIR", des dizaines de mutations relèvent du fait du prince.

Il en est de même pour les avancements de grade. Le fameux "avancement au mérite", est, certes, connu en commission, mais ne se discute plus puisqu'il relève d'une décision de l'inspection académique ou du recteur, sans justification de méthode.

Vigilance et revendications nouvelles s'imposent pour que les commissions paritaires actuellement constituées ne se transforment pas en peau de chagrin.

Cependant, nous devons éviter du même coup de dénigrer systématiquement les CAP, au risque de ne pas traduire la réalité. Car, avec les imperfections décrites, **les CAP restent un formidable outil de transparence et de traitement égalitaire des carrières.** La notion de carrière, acquis de la fonction publique, se contrôle en CAP.

Le privé n'est pas doté d'une structure similaire de contrôle des carrières. Chacun peut mesurer concrètement les différences de pratiques public/privé sur l'avancement, le salaire, le déplacement ou la mutation.

Le fonctionnement du paritarisme pose en grand les questions de la démocratie, de la place et de l'écoute des salariés dans celle-ci, de leur niveau d'intervention dans la gestion et dans la lutte collective.

Connaître les limites d'un dispositif, en faire la critique, n'exclut pas une recherche pour le faire vivre et l'améliorer, en prenant appui sur l'aspiration des personnels en matière de carrière et sur les évolutions des métiers des personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et ATSS.

Pour la CGT, il faut donner plus de droits aux instances consultatives

Il n'est pas rare d'entendre lors de réunions syndicales, des marques fortes de désintérêt vis-à-vis des instances consultatives.

Toutes ces instances renvoient souvent le syndicalisme dans le domaine de "l'utile", de l'expression revendicative nécessaire quand il ne s'agit pas de la recherche, par le pouvoir et le patronat, de la contention et de la régulation du mouvement revendicatif lui-même.

Est ainsi posée partout la question des moyens pour les élus. Moyens en temps, moyens financiers, moyens de formation et moyens structurels.

Dans le public, et toujours sans occulter les changements dus au rapport de forces, c'est à partir des choix gouvernementaux que les comités techniques (CT) ont à se prononcer.

Il s'agit donc "d'avis à émettre" à partir de choix pré-établis.

Bien entendu, les élus, ceux de la CGT d'évidence, ne se privent pas de dénoncer l'insuffisance de l'enveloppe budgétaire globale vu les mauvais choix du gouvernement.

Cette forme de participation minimale des salariés par le biais, dans le public, des CT, relègue le syndicalisme au rang du "corporatisme" ou de "l'agitation sans résultat possible".

Les notions de citoyenneté et de démocratie sont devenues incantatoires dans nombre de discours officiels, quand, dans le meilleur des cas, la présidence de l'organisme évoqué vous autorise à vous prononcer par oui ou par non. Dans ce cas, la légalité de la consultation démocratique est respectée mais la décision ne tient pas compte, par exemple, d'un vote à 100 % contre, des représentants des personnels. Par exemple, en CTM, l'administration n'est même pas obligée de présenter un texte différent lors d'un nouveau CTM convoqué pour la circonstance !

Mais, tant que les instances de consultation des salariés n'obtiendront pas de réels pouvoirs décisionnels avec y compris des droits de veto sur les choix condamnés à l'unanimité par les personnels, les salariés, inévitablement, se désintéresseront de l'instance, iront, dans certains cas, jusqu'à renvoyer dos à dos les syndicalistes qui luttent et font des propositions avec ceux qui se positionnent dans l'accompagnement en prônant un "dialogue social" consensuel ou avec ceux qui limitent leurs luttes à des formes diverses de lobbying.

Composition des commissions administratives paritaires

FICHE 3-0

CAP
11/2017

Elections 2018

Les représentants des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- ***Décret n°82-451*** *du 28 mai 1982 relatif aux* ***commissions administratives paritaires****,* ***Titre II*** *;*
- ***Décret n°84-914*** *du 10 octobre 1984 relatif aux commissions administratives paritaires de* ***certains personnels enseignants relevant du ministre de l'éducation nationale ;***
- ***Décret n°87-496*** *du 3 juillet 1987 relatif aux commissions administratives paritaires du* ***corps des conseillers principaux d'éducation ;***
- ***Décret n°91-973*** *du 23 septembre 1991 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des* ***directeurs de centre d'information et d'orientation et des conseillers d'orientation-psychologues*** *;*
- ***Décret n°90-770*** *du 31 août 1990 relatif aux commissions administratives paritaires uniques communes aux* ***corps des instituteurs et des professeurs des écoles****.*

Selon l'article 15 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ; « Chaque liste comprend ***un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés*** *au sein de la commission administrative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. »*

	CAPA			CAPN		
	Nombre	***Titulaires***	***Suppléants***	***Nombre***	***Titulaires***	***Suppléants***
Prof de chaires sup.				8	4	4
Agrégés	20	2 HC 8 CN	2 HC 8 CN	30	2 HC 8 CN	4HC 16 CN
Certifiés + AE	38	4 HC 15 CN	4 HC 15 CN	57	4 HC 15 CN	8 HC 30 CN
P.EPS + Ch. Ens. EPS	14	2 HC et CEx des Ch. Ens. EPS 7 CN et HC des Ch. Ens. EPS	2 HC et CEx des Ch. Ens. EPS 7 CN et HC des Ch. Ens. EPS	21	2 HC et CEx des Ch. Ens. EPS 7 CN et HC des Ch. Ens. EPS	4 HC et CEx des Ch. Ens. EPS 14 CN et HC des Ch. Ens. EPS
PLP	20	2 HC 8 CN	2 HC 8 CN	30	2 HC 8 CN	4 HC 16 CN
CPE	16	1 HC 7 CN	1 HC 7 CN	24	1 HC 7 CN	2 HC 14 CN
Dir. CIO et Co.psy	10	2 Dir. 3 Co.psy	2 Dir. 3 Co.psy	10	2 Dir. 3 Co.psy	2 Dir. 3 Co.psy
PEGC	6	3 Tous grades confondus	3			
Prof des Ecoles / Inst.	(1)	**CAPD**		30	1 HC PE 9 CN PE/Inst	2 HC PE 18 CN PE/Inst
Non-titulaires (CCP)	Sur Sigle (2)	**CCP**				

CN = classe normale
HC = hors classe
CEx = classe exceptionnelle

(1) **CAPD :** (Professeurs des Ecoles et Instituteurs)
. Effectifs ≥ 2800 : 30 (Titulaires : 1 HC PE et 9 CN PE/Inst ; Suppléants : 2 HC PE et 18 CN PE/Inst)
. Effectifs ≥ 1500 : 21 (Titulaires : 1 HC PE et 6 CN PE/Inst ; Suppléants : 2 HC PE et 12 CN PE/Inst)
. Effectifs < 1500 : 15 (Titulaires : 1 HC PE et 4 CN PE/Inst ; Suppléants : 2 HC PE et 8 CN PE/Inst)
Pour valider une liste (pouvoir la déposer), il faut au moins un grade complet.
Ex : il est possible de déposer une liste agrégés CAPA avec 16 candidats de classe normale.
Les **listes à la CAP Académique** sont établies sur la base : 1 titulaire et 1 suppléant,
et les **listes à la CAP Nationale** sur la base : 1 titulaire et 2 suppléants (1er et 2ème suppléant), sauf Directeur CIO et Conseiller d'orientation-psychologue
Ex : agrégés – Quand la CAPA ou la CAPN siège au complet, il y a 10 membres titulaires représentant les personnels face aux 10 membres représentant l'administration.
(2) **Non-titulaires et CCP** : voir **guide syndical spécial CCP** sur le site national.

Le **titre II** du décret 82-451 du 28 mai 82 précise :

Art. 5 : « *Les commissions administratives paritaires* ***comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel****. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.* »

Art. 7 : « *Les* ***membres des commissions administratives paritaires*** *sont* ***désignés*** *pour une période de* ***quatre ans****. Leur mandat peut être renouvelé…* »

Art. 9 : « *Si, avant l'expiration de son mandat, l'un des représentants du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour l'un des motifs énumérés à l'article 8 ci-dessus » (démission, CLD, disponibilité…), « il est remplacé, jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions définies ci-après.*

*Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions****, il est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu****.*

Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, ***il est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste****.*

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, aux sièges de membres titulaires ou de membres suppléants auxquels elle a droit pour un grade, ***l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les fonctionnaires titulaires de ce grade relevant de la commission****, éligibles au moment où se fait la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.*

Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, bénéficie d'une promotion de grade, il continue à représenter le grade au titre duquel il a été désigné. »

Désignation des représentants aux CAP :

Art. 10 : « **Les représentants de l'administration**, titulaires et suppléants, au sein des commissions administratives visées à l'article 2 sont **nommés par arrêté du ou des ministres intéressés** ou par décision de l'autorité auprès de laquelle sont placées les commissions dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats des élections prévues aux articles 19 à 23 du présent décret. **Ils sont choisis parmi les fonctionnaires de l'administration intéressée** ou exerçant un contrôle sur cette administration, **appartenant à un corps classé dans la catégorie A ou assimilé**, et comprenant notamment **le fonctionnaire appelé à exercer la présidence de la commission**. Au sein des établissements publics, l'administration peut recourir pour sa représentation à des agents non titulaires de droit public exerçant des fonctions de niveau hiérarchique équivalant à celles exercées par les fonctionnaires autorisés à siéger, sans toutefois que ces représentants puissent exercer la présidence de la commission.

Pour la désignation de ses représentants, **l'administration doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe**. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.

La qualité de fonctionnaire titulaire n'est pas exigée des représentants de l'administration occupant des emplois pour lesquels la nomination est laissée à la discrétion du Gouvernement par application de l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 et des directeurs d'établissement public. »

Les **représentants du personnel** sont **désignés en fonction des résultats des élections aux Commissions Administratives Paritaires** dont les modalités sont décrites au **chapitre III** « désignation des représentants du personnel. » du décret 82-451 du 28 mai 82 (**articles 11 à 24**) et du chapitre III de la ***circulaire du 23 avril 1999*** ***relative à l'application du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.***

Fonctionnement des commissions administratives paritaires

FICHE 3-1

CAP
11/2017

Réf. des textes :
- Décret n° 82-451 du du 28 mai 1982, *relatif aux commissions administratives paritaires,* ***titre IV : fonctionnement, art. 27 à 43.***
- Circulaire FP du 23 avril 1999, paragraphe V : fonctionnement dont annexes (règlement intérieur type, arrêté approuvant le règlement intérieur).

Décret

Titre IV - Fonctionnement

Art. 27 - Les commissions administratives paritaires sont présidées par le directeur général, directeur ou chef de service auprès duquel elles sont placées.

En cas d'empêchement, le président désigne, pour le remplacer, un autre représentant de l'administration, membre de la commission administrative paritaire. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.

Art. 28 - La présidence de la commission administrative paritaire locale est exercée par l'autorité auprès de laquelle cette commission est placée.

En cas d'empêchement, le président désigne, pour le remplacer, un autre représentant de l'administration, membre de la commission administrative paritaire. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.

Art. 29 - **Chaque commission administrative élabore son règlement intérieur** selon un règlement type établi après avis du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Le règlement intérieur de chaque commission doit être soumis à l'approbation du ministre intéressé ou de l'autorité auprès de laquelle la commission administrative paritaire est placée.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut n'être pas membre de la commission.

Un représentant du personnel est désigné par la commission en son sein pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis, dans le délai d'un mois, aux membres de la commission. **Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la commission lors de la séance suivante**.

Art. 30 - Les commissions administratives paritaires se réunissent au moins deux fois par an, sur convocation de leur président, à son initiative ou, dans le délai maximum de deux mois, **sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel**.

Art. 31 - **Les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats**. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la commission 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 experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Art. 32 - Les **commissions administratives sont saisies** par leur président ou **sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel** de toutes questions entrant dans leur compétence. Elles émettent leur avis à la majorité des membres présents.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Toutefois, à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le vote a lieu à bulletin secret. En cas de partage des voix l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Lorsque les commissions administratives paritaires sont réunies en formation conjointe conformément au deuxième alinéa de l'article 7 du présent décret, le vote s'apprécie sur la formation conjointe et non sur chaque commission la composant.

Lorsque l'autorité compétente prend une décision contrairement à l'avis ou à la proposition émis par la commission, **cette autorité doit informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition**.

Art. 33 **-** Les séances des commissions administratives ne sont pas publiques.

Art. 34 - Les commissions administratives siègent **en formation restreinte** *(voir **article 35**)* lorsqu'elles sont saisies de questions résultant de l'application des articles 55 *(appréciation de la valeur professionnelle)*, 58 *(avancement de grade)*, 67 *(conseil de discipline)*, 45 *(détachement)*, 48 *(modalités du détachement)*, 60 *(mutation)*, 70 *(licenciement pour insuffisance professionnelle)*, 72 *(article abrogé)* de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que des décisions **refusant l'autorisation d'assurer un service à temps partiel** et des **décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7° et 7° bis de** l'article 34 *(congé pour formation syndicale)* de cette même loi. Dans les autres cas, elles siègent en assemblée plénière.

Art. 35 - Lorsque les commissions administratives paritaires siègent en formation restreinte, seuls les membres titulaires et, éventuellement, leurs suppléants représentant le grade auquel appartient le fonctionnaire intéressé et les membres titulaires ou suppléants représentant le grade immédiatement supérieur ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer.

Art. 36 - Lorsque des fonctionnaires appartenant à des corps ou grades différents ont accès à un même grade par voie de tableau d'avancement commun, la commission chargée de préparer ce tableau comprend les représentants du personnel assurant auprès des commissions administratives de leurs corps respectifs la représentation de chacun des grades de fonctionnaires intéressés. Dans ce cas, seuls les représentants, titulaires ou suppléants, du grade auquel appartient le fonctionnaire dont la candidature est

examinée et les représentants, titulaires ou suppléants, du grade auquel le tableau d'avancement donne accès sont appelés à délibérer.

Art. 37 - Lorsque le fonctionnaire dont le cas est soumis à l'examen de la commission appartient au grade le plus élevé du corps, les représentants de ce grade, ou le représentant unique au cas visé au 1° de l'article 6 du présent décret, siègent avec leurs suppléants qui ont alors voix délibérative.

Si aucun représentant du personnel ne peut valablement siéger, il est fait application de la procédure de tirage au sort prévue à l'article 21 (b, dernier alinéa) du présent décret. Si cette solution est inapplicable, en raison notamment de la situation des effectifs du grade intéressé, la commission peut être complétée par l'adjonction des membres désignés dans les mêmes conditions parmi les représentants élus ou, à défaut, les membres d'un corps comprenant les supérieurs hiérarchiques immédiats des intéressés.

Art 38 - Les **fonctionnaires ayant vocation à être inscrits à un tableau d'avancement n'assistent pas à la séance** lorsque la commission est appelée à délibérer sur ce tableau d'avancement.

Dans le même cas, lorsque tous les représentants d'un grade dans une commission administrative paritaire, titulaires et suppléants, ont vocation à être inscrits au tableau d'avancement, il est fait application de la procédure de tirage au sort dans les conditions prévues au b de l'article 21 pour désigner des représentants parmi les fonctionnaires du grade correspondant n'ayant pas vocation à être inscrits audit tableau. En cas de refus de siéger ou de récusation des représentants désignés par le sort, la commission siège valablement en présence des seuls représentants titulaires et suppléants du grade auquel le tableau donne accès et d'un nombre égal de représentants de l'Administration.

Dans l'hypothèse où aucun représentant du grade auquel le tableau donne accès n'existe ou ne peut siéger, la commission est complétée par des représentants du grade supérieur ou, en l'absence d'un tel grade, par des représentants désignés par voie de tirage au sort parmi les représentants élus ou, à défaut, les membres d'un corps comprenant les supérieurs hiérarchiques immédiats des intéressés.

Art. 39 **-** Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les administrations pour leur permettre de remplir leurs attributions. En outre, **communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents** nécessaires à l'accomplissement de leur mission **huit jours au moins avant la date de la séance**.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de ces commissions, sur simple présentation de leur convocation. **La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressées en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission**, sans que ce temps puisse excéder deux journées.

Les membres des commissions administratives sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Art 40 - ~~En cas de difficulté dans le fonctionnement des commissions administratives, le ministre intéressé en rend compte au Premier ministre qui statue après avis du conseil supérieur de la fonction publique~~ *(article abrogé par l'article 15 du décret n° 2011-183 du 15 février 2011 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires)*

Art 41 - Les commissions administratives ne délibèrent valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et par le présent décret, ainsi que par le règlement intérieur.

En outre, **les trois quarts au moins de leurs membres doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion**. Lorsque ce **quorum n'est pas atteint**, une **nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours** aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents.

Lorsque les commissions administratives paritaires sont réunies en **formation conjointe** conformément au deuxième alinéa de **l'article 7** du présent décret, le quorum s'apprécie sur la formation conjointe et non sur chaque commission la composant.

Art 42 - Dans l'intérêt du service, la durée du mandat d'une commission administrative paritaire peut être réduite ou prorogée, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction ou prorogation ne peut excéder une durée de dix-huit mois.

En cas de difficulté dans son fonctionnement, une commission administrative paritaire peut être dissoute dans la forme prévue pour sa constitution après avis du comité technique ministériel intéressé ou lorsqu'il s'agit d'une commission administrative paritaire correspondant à un corps propre d'un établissement public de l'Etat, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Il est alors procédé, dans le délai de deux mois, à la mise en place, dans les conditions fixées par le présent décret, d'une nouvelle commission administrative paritaire.

Art 43 - Les membres des commissions administratives paritaires ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces commissions. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le **décret n° 2006-781** du 3 juillet 2006.

Circulaire du 23 avril 1999

IV. - Fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires

Règlement intérieur

Art. 29 (1er alinéa) **-** Cet article prévoit que chaque mission administrative élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat **(voir annexes 1 et 2)**.

Secrétariat

Art. 29 (2e et 3e alinéa) **-** Le secrétariat de chaque commission administrative paritaire est assuré par un représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la commission. Dans le cas où le secrétaire n'est pas membre de la commission, il ne peut pas participer aux délibérations. Sa participation doit rester limitée au strict cadre de l'exercice des fonctions dévolues au secrétaire de la séance (CE, 3 mai 1961, Pouzelgues, Lebon p. 280).

La désignation d'un secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel au sein de la commission est obligatoire.

Cette désignation doit être effectuée par la commission conformément à la proposition émise par les représentants du personnel ayant voix délibérative. Le secrétaire adjoint peut être choisi parmi les représentants titulaires ou les représentants suppléants appelés à prendre part aux séances avec voix

délibérative en remplacement d'un représentant titulaire défaillant ou même parmi les représentants suppléants, visés à l'article 31 du décret no 82-451 du 28 mai 1982, qui sont autorisés à assister aux séances sans voix délibérative.

Procès-verbal

***Art. 29 (1er alinéa)* - Un procès-verbal est établi après chaque séance de la commission. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint. Il est ensuite transmis, dans le délai d'un mois, à tous les membres, titulaires et suppléants, de la commission.**

Le procès-verbal peut, régulièrement, ne pas rapporter l'intégralité des débats, (CE, 25 mars 1994, Biondini, req. no 136.927).

Ce procès-verbal est approuvé au début de la séance suivante de la commission. Les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la séance au cours de laquelle elles sont exprimées. Les erreurs matérielles que peut contenir le procès-verbal n'affectent pas la régularité de l'avis de la commission (CE, 10 mars 1995, Niquet, req. nº 127.514).

Par ailleurs, la régularité de l'avis de la commission ne saurait être remise en cause par le refus du secrétaire adjoint de signer le procès-verbal. Il importe toutefois que le procès-verbal fasse clairement apparaître que le secrétaire adjoint a été prié de le signer et qu'il a refusé de le faire. Si le secrétaire adjoint fait connaître les motifs de son attitude, il convient également de les mentionner au procès-verbal.

Il convient de noter que les articles 3 et 6 bis de la loi no 78-753 du 17 juillet 1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs, complétée par la loi no 79-587 du 11 juillet 1979, garantissent l'accès des citoyens aux documents administratifs nominatifs qui les concernent ou qui leur sont opposés. Tous les documents élaborés par les commissions administratives paritaires, et notamment les procès-verbaux de leurs réunions, doivent être considérés comme des documents nominatifs. Il est donc recommandé que les procès-verbaux des commissions administratives paritaires soient désormais rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressés et d'insertion dans le dossier individuel (CE, 11 janvier l994, Bianzani, T, 885, 952 et 1003).

Le procès-verbal d'une commission administrative paritaire n'est pas une décision faisant grief ; il n'est donc pas susceptible d'un recours pour excès de pouvoir (CE, 30 janvier 1995, Goure, req. no 106.964).

Nombre de réunions

***Art. 30* -** La commission administrative paritaire se réunit chaque fois que son président juge nécessaire de la convoquer. Elle doit également être réunie, dans un délai de deux mois à compter de la formulation de la demande, lorsque la moitié au moins des représentants titulaires du personnel le réclament par écrit. En tout état de cause, la commission doit tenir au minimum deux réunions chaque année.

Présence d'experts et de suppléants

Un membre suppléant d'une commission administrative paritaire ne dispose d'une voix délibérative que s'il est appelé à siéger en remplacement d'un représentant titulaire défaillant.

S'agissant du remplacement des représentants titulaires de l'administration, il convient de souligner que les représentants suppléants de l'administration sont « banalisés » et non rattachés à des représentants titulaires déterminés. Par conséquent, chaque représentant suppléant de l'administration a vocation à remplacer n'importe lequel des représentants titulaires de l'administration qui se trouve empêché de prendre part à une séance de la commission administrative paritaire.

Le même principe vaut pour tous les représentants suppléants du personnel élus au titre du même grade et de la même liste. C'est ainsi que lorsqu'un représentant titulaire du personnel a officiellement averti l'administration qu'il se trouve dans l'impossibilité de siéger ou lorsque celui-ci se trouve dans l'impossibilité de siéger, l'administration doit obligatoirement convoquer le premier suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste que le représentant titulaire empêché. Si le suppléant ainsi convoqué avertit à son tour l'administration qu'il ne pourra pas assister aux travaux de la commission, l'administration doit, s'il existe, convoquer le second suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste, et ainsi de suite, dans l'ordre de leur élection, jusqu'à ce que tous les suppléants de cette liste pour le grade considéré, s'ils existent, aient informé l'administration de leur absence.

La jurisprudence a précisé la notion d'impossibilité de siéger : une période de congé annuel ne met pas nécessairement le titulaire dans l'impossibilité de siéger ; l'administration doit le convoquer (CE, 23 novembre 1956 ; Dressayre, Lebon p. 447). En revanche, un congé de maladie met le titulaire dans l'impossibilité de siéger ; il n'a pas à être convoqué. Si l'administration omet de procéder à ces convocations, la commission est irrégulièrement convoquée et les décisions prises par l'administration à propos des questions sur lesquelles cette commission a émis un avis sont susceptibles d'être annulées par le juge administratif pour vice de forme (CE, 9 octobre 1970, sieur Fontaine, Lebon p. 562). De même, il serait irrégulier de convoquer un représentant suppléant du personnel élu au titre d'une liste autre que celle à laquelle appartient le représentant titulaire empêché.

Par contre, si un représentant titulaire du personnel n'a pas, à la suite de la convocation qui lui avait été adressée en temps utile, fait officiellement connaître à l'administration qu'il ne pourrait pas assister à la réunion de la commission, l'administration n'est pas tenue de convoquer son suppléant (CE, 23 novembre 1956, sieur Hubert, Lebon p. 446).

Lorsqu'il n'est pas convoqué par l'administration pour remplacer un titulaire défaillant, tout membre suppléant d'une commission administrative paritaire a la possibilité, s'il le souhaite, d'assister aux séances de la commission, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Signalons que dans une telle hypothèse l'administration n'a pas à convoquer les représentants suppléants du personnel. Il lui appartient seulement de les informer de la tenue de la réunion de la commission.

L'administration de même qu'un ou plusieurs représentants titulaires du personnel peuvent demander l'audition d'un ou plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour. C'est au président de la commission qu'il appartient de décider de la suite à donner à une telle demande. Si la commission peut entendre un expert sur un point déterminé, elle ne peut cependant se dessaisir, au profit de cet expert, de ses attributions (CE, 4 juin 1958, Giudicelli, Lebon p. 308).

Tout expert convoqué par le président de la commission ne peut assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles sa présence a été demandée.

Vote

***Art-32* -** L'article 32 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 prévoit que, s'il est procédé à un vote, les abstentions sont admises et que la commission administrative se prononce à la majorité des membres présents, et non pas à la majorité des suffrages exprimés.

Dans le cadre des questions inscrites à son ordre du jour, la commission administrative paritaire vote non seulement à propos des propositions formulées par l'administration mais également à

propos des propositions émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.
Seuls les membres de la commission administrative paritaire qui ont assisté à l'ensemble de la discussion concernant un point inscrit à l'ordre du jour peuvent valablement prendre part au vote portant sur ce point (CE, 17 avril 1959, Pruvot, Lebon p. 241).
Le procès-verbal ne doit pas indiquer le sens du vote de chacun des membres de la commission.
Le président n'a pas voix prépondérante.
Le vote a normalement lieu à main levée, mais il se déroule à bulletin secret dès lors que l'un des membres titulaires de la commission l'a demandé.
Pour toutes les matières relevant de la compétence des commissions administratives paritaires, l'avis de la commission sera réputé avoir été donné ou la proposition avoir été formulée en cas de partage des voix. Cette disposition doit être interprétée comme signifiant qu'en cas de partage des voix, la commission doit être considérée comme avoir été consultée, mais comme n'ayant adopté ni une position favorable ni une position défavorable à l'égard de la question qui lui avait été soumise. En cas de partage des voix, le procès-verbal doit exposer avec la plus grande précision la totalité des arguments avancés par les différents intervenants durant le débat qui a précédé le vote.
Enfin, lorsque l'autorité compétente prend une décision contrairement à l'avis ou à la proposition émis par la commission, cette autorité doit informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition. Le non-respect de cette formalité est toutefois sans influence sur la légalité de la décision prise par l'administration (CE, 5 juillet 1989, Association des administrations de l'INSEE, req. no 65187).

Formation plénière et formation restreinte

Art. 34 - Les commissions administratives paritaires siègent en formation restreinte lorsqu'elles sont saisies des questions relatives à la notation, à l'avancement, à la discipline, au détachement, à la mutation, au licenciement pour insuffisance professionnelle et aux activités privées des retraités. Elles siègent également en formation reteinte lorsqu'elles sont saisies des décisions refusant l'autorisation d'assurer un service à temps partiel et des décisions refusant le bénéfice du congé pour formation syndicale.
L'énumération des situations individuelles dont l'examen n'est possible qu'en formation restreinte est limitative.
Dans tous les autres cas, les commissions administratives paritaires siègent en formation plénière.

Art. 35 - Lorsqu'elle siège en formation restreinte, la commission administrative paritaire comprend normalement les représentants titulaires du personnel pour le grade auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est examiné par la commission et les représentants titulaires du personnel pour le grade immédiatement supérieur, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

Art. 38 - Bien que le décret no 82-451 du 28 mai 1982 ne le prévoit pas, une procédure de remplacement doit être mise en oeuvre dans tous les cas où un représentant du personnel est directement concerné par une question inscrite à l'ordre du jour. Le principe selon lequel nul ne peut être à la fois juge et partie » interdit en effet au fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ou ayant demandé la révision de sa notation de siéger à la CAP.

Facilités accordées aux membres des commissions administratives paritaires

Art. 39 -Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les administrations pour leur permettre de remplir leurs attributions.
Communication doit être donnée aux membres de ces commissions de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission au moins huit jours avant la date de la séance. Toutefois, il est essentiel que la commission puisse émettre son avis en connaissance de cause même si les éléments d'information n'ont pas été transmis huit jours au moins avant la date de la séance (CE, 10 octobre 1994, Thierry, req. no 116.793). Certaines de ces pièces et certains de ces documents peuvent avoir un caractère nominatif. Rappelons, à ce sujet, que la commission d'accès aux documents administratifs considère qu'est nominatif le document qui porte une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne nommément désignée. Or la loi no 78-753 du 17 juillet 1978, complétée par la loi no 79-587 du 11 juillet 1979, pose comme principe que seuls les intéressés ont accès aux documents nominatifs les concernant. Ce principe ne saurait toutefois faire obstacle à la communication aux membres de la commission administrative de toutes les pièces et de tous les documents de caractère nominatif dont la connaissance est nécessaire à l'exercice de leur mission.
Par contre, les membres d'une commission administrative paritaire manqueraient à une obligation légale s'ils rendaient publics les pièces et les documents à caractère nominatif qui sont ainsi portés à leur connaissance par l'administration. De même rappelons que les membres d'une commission sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle pour « tous les faits et documents dont ils ont connaissance en cette qualité ».
Afin de leur permettre de participer aux réunions de la commission administrative paritaire, une autorisation spéciale d'absence est accordée, sur simple présentation de leur convocation, aux représentants titulaires du personnel et aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des titulaires défaillants ainsi qu'aux experts convoqués par le président. La durée de cette autorisation comprend :
- la durée prévisible de la réunion,
- les délais de route,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation et au compte rendu, dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle, des travaux de la commission. Ce temps ne saurait toutefois être inférieur à une demi-journée, ni excéder deux journées.
Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion de la commission administrative paritaire, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.
Les membres des commissions administratives paritaires convoqués pour assister avec voix délibérative aux travaux de ces commissions sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret no 90-437 du 28 mai 1990 modifié. Il en va de même pour les experts convoqués par le président.

Quorum

Art. 41 - **La commission administrative paritaire ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres sont présents lors de l'ouverture de la réunion.**
Cette disposition doit être entendue comme signifiant que les trois quarts au moins du nombre total des représentants de l'administration et du personnel doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Il n'est donc nullement nécessaire que, d'une part, les trois quarts des représentants de l'administration et, d'autre part, les trois quarts des représentants du personnel participent à la réunion.

Si le quorum des trois quarts n'est pas atteint au début de la réunion, une nouvelle convocation doit être envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents. L'administration ne peut alléguer une volonté d'obstruction des représentants du personnel pour se dispenser de procéder à une nouvelle convocation prévue par les textes (CE, 30 juin 1986, Brousselle, req. no 38.100).
La commission administrative paritaire peut valablement se prononcer sur une affaire séance tenante si les représentants du personnel, présents au début de la réunion, quittent celle-ci afin de ne pas participer au vote (CE, 23 juin 1972, sieur Pinabel, Lebon p. 481).

ANNEXE I

Règlement intérieur type des commissions administratives paritaires

Art. 1er - Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de travail de la commission administrative paritaire (désignation de la commission).

I - Convocation des membres de la commission

Art. 2 - La commission tient au moins deux réunions par an sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.
Dans ce dernier cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. La commission se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour la réunir a été remplie.

Art. 3 - Son président convoque les membres titulaires de la commission. Il en informe, le cas échéant, leur chef de service. Les convocations sont, en principe, adressées aux membres titulaires de la commission quinze jours avant la date de la réunion.
Tout membre titulaire de la commission qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.
S'il s'agit d'un représentant titulaire de l'administration, le président convoque alors l'un des représentants suppléants de l'administration.
S'il s'agit d'un représentant titulaire du personnel, le président convoque le premier suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste que le représentant titulaire empêché. Si le suppléant ainsi convoqué avertit à son tour le président qu'il ne pourra pas assister aux travaux de la commission, ce dernier convoque s'il existe, le second suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste.
Au début de la réunion, le président communique à la commission la liste des participants.

Art. 4 - Les experts sont convoqués par le président de la commission quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion.

Art.5 - Dans le respect des dispositions de l'article 25 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion de la commission est arrêté par le président. Cet ordre du jour, accompagné autant que possible des documents qui s'y rapportent, est adressé aux membres de la commission en même temps que les convocations.
S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents qui se rapportent à cet ordre du jour doivent être adressés aux membres de la commission au moins huit jours avant la date de la réunion.
Dans le cas où la transmission de certains documents s'avère difficile, une procédure de consultation sur place est organisée. Les modalités d'une telle consultation sur place sont définies à la suite d'une concertation entre l'administration et les représentants du personnel au sein de la commission administrative.
A l'ordre du jour arrêté par le président sont adjointes toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel dont l'examen est demandé par écrit au président de la commission par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres de la commission au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

II. - déroulement des réunions de la commission

Art. 6 - Si les conditions de quorum exigées par le second alinéa de l'article 41 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 ne sont pas remplies, une nouvelle réunion de la commission doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint.

Art. 7 - Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président de la commission ouvre la réunion en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.
La commission, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Art. 8 -Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations de la commission ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Art. 9 - Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut n'être pas membre de la commission.

Art. 10 - Le secrétaire adjoint est désigné par la commission conformément à la proposition émise par les représentants du personnel ayant voix délibérative. Ce secrétaire adjoint peut être soit un représentant du personnel ayant voix délibérative, soit un représentant suppléant du personnel assistant, en vertu de l'article 31 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 et de l'article 12 du présent règlement intérieur, aux réunions de la commission sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes.
(Par ailleurs, le règlement intérieur de chaque commission administrative paritaire précisera à quel moment doit intervenir la désignation du secrétaire adjoint. Le décret no 82-451 du 28 mai 1982 étant muet sur ce point, il appartient à chaque commission de retenir la solution qui lui paraît être la meilleure : par exemple, désignation à la suite de chaque renouvellement de la commission et pour toute la durée du mandat de celle-ci, ou bien, ce qui semble être la solution la plus simple, désignation au début de chaque réunion de la commission et pour la seule durée de cette réunion).

Art. 11 -Les experts convoqués par le président de la commission en application du second alinéa de l'article 31 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 et de l'article 4 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

Art. 12 -Les représentants suppléants de l'administration et du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions de la commission, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la commission de la tenue de chaque réunion. Le président de la commission en informe également, le cas échéant, leur chef de service.
L'information des représentants suppléants prévue à l'alinéa précédent comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de

l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission, dans les conditions définies à l'article 5 du présent règlement intérieur, de tous les documents communiqués aux membres de la commission convoqués pour siéger avec voix délibérative.

Art. 13 -Les documents utiles à l'information de la commission autres que ceux communiqués dans les conditions définies à l'article 5 du présent règlement intérieur peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres de la commission ayant voix délibérative.

Art. 14 - La commission émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.
Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.
En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole. S'il est procédé à un vote, celui-ci a normalement lieu à main levée. Toutefois, à la demande de l'un des membres de la commission ayant voix délibérative, le vote a lieu à bulletin secret. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est. admis.

Art. 15 - Le président peut décider une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

Art. 16 - Le secrétaire de la commission, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion.
Ce document comporte la répartition des votes, sans indication nominative.
Le procès-verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint, est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants de la commission.
L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.
Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Art. 17 -Toutes facilités doivent être données aux membres de la commission pour exercer leurs fonctions.
Une autorisation spéciale d'absence est accordée, sur simple présentation de leur convocation, aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défaillants ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application du second alinéa de l'article 31 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 et de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend :
- la durée prévisible de la réunion,
- les délais de route,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux de la commission.
Ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée, ni excéder deux journées.
Sur présentation de la lettre du président de la commission les informant de la tenue d'une réunion, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.

III. - Dispositions particulières à la procédure disciplinaire

Art. 18 -Les dispositions des articles précédents s'appliquent lorsque la commission siège en formation disciplinaire.
Toutefois, la consultation par les membres de la commission du dossier individuel du fonctionnaire incriminé et de tous les documents annexes doit être organisée dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article 5 du présent règlement.

Art. 19 -Le fonctionnaire déféré devant la commission siégeant en formation disciplinaire est convoqué par le président de la commission quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 20 - Si le fonctionnaire déféré devant la commission siégeant en formation disciplinaire, ou son défenseur, ne répond pas à l'appel de son nom lors de la réunion de la commission et s'il n'a pas fait connaître des motifs légitimes d'absence, l'affaire est examinée au fond.

Art. 21 -Le président de la commission informe celle-ci des conditions dans lesquelles le fonctionnaire déféré devant elle et, le cas échéant, son défenseur, ont été mis en mesure d'exercer leur droit à recevoir communication intégrale, en application du premier alinéa de l'article 2 du décret no 59-311 du 14 février 1959 (Article 5, alinéa 1, du décret no 84-961 du 25 octobre 1984), du dossier individuel et de tous documents annexes.
Le rapport écrit prévu à l'article 1er du décret no 59-311 du 14 février 1959 (Article 2, alinéa 2, du décret no 84-961 du 25 octobre 1984) ainsi que les observations écrites qui ont pu être présentées en application du second alinéa de l'article 2 dudit décret (Article 3, alinéa 1, du décret no 84-961 du 25 octobre 1984), par le fonctionnaire dont le cas est évoqué, sont lus en séance.
S'ils se sont présentés devant la commission, le fonctionnaire dont le cas est évoqué et, le cas échéant, son défenseur, assistent aux opérations prévues par les deux alinéas précédents.
La commission entend séparément les témoins cités par l'administration et par le fonctionnaire dont le cas est évoqué.
Une confrontation des témoins, ou une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu, peuvent être demandées soit par un membre de la commission, soit par le fonctionnaire dont le cas est évoqué ou son défenseur.
Le fonctionnaire dont le cas est évoqué et, le cas échéant, son défenseur, peuvent, s'ils le souhaitent, assister aux auditions et confrontations de témoins prévues par les deux alinéas précédents.
Avant que la commission ne commence à délibérer, le fonctionnaire dont le cas est évoqué ou son défenseur sont invités à présenter d'ultimes observations.

Art. 22 -La commission délibère hors de la présence du fonctionnaire déféré devant elle, de son défenseur et des témoins. Elle émet un avis motivé sur la sanction éventuelle à infliger.
Si plusieurs propositions de sanction sont formulées, le président met aux voix ces propositions dans l'ordre décroissant de leur sévérité jusqu'à ce que l'une de ces propositions recueille l'accord de la majorité des membres présents. Si aucune des propositions soumises à la commission, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, la commission est considérée comme ayant été consultée mais comme ne s'étant prononcée en faveur d'aucune solution.

Art. 23 -Lorsque l'administration notifie à un fonctionnaire la sanction dont il a fait l'objet, cette notification doit comporter toutes les informations qui sont indispensables pour que le fonctionnaire sanctionné sache si les conditions de saisie de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique fixées par l'article 6 du décret no 59-311 du 14 février 1959 se trouvent réunies.

ANNEXE II

Modèle d'arrêté approuvant le règlement intérieur d'une commission administrative paritaire

La ministre de...

Vu l'ordonnance no 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, notamment son article 15 ;

Vu le décret no 59-311 du 14 février 1959 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires, notamment ses articles 1er à 6 ;

Vu le décret no 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu l'arrêté du.... portant création de la commission administrative paritaire compétente à l'égard de (indication du corps à l'égard duquel la commission est compétente) ;

Vu le règlement intérieur type établi en application de l'article 29 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 susvisé ;

Vu la délibération de la commission administrative paritaire (désignation de la commission) en date du (date de la réunion au cours de laquelle le projet de règlement intérieur a été établi),

Arrête :

Article unique - Le règlement intérieur de la commission administrative paritaire (désignation de la commission), ci-annexé, est approuvé.

Attributions des commissions administratives paritaires

FICHE 3-2

CAP
11/2017

Réf. des textes :
- Décret n° 82-451 du 28.05.82, (titre III, art. 25) relatif aux commissions administratives paritaires.
- Circulaire du 23 avril 1999 relative à l'application du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

Art. 25 du décret 82-451 :

*« Les **commissions administratives paritaires connaissent**, en matière de recrutement, **des propositions de titularisation ou de refus de titularisation**.*
***Elles connaissent des questions d'ordre individuel** résultant de l'application de **l'article 24**, premier alinéa (2°) (démission régulièrement acceptée) et second alinéa (réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française), de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des articles **45** (détachement), **48** (modalités du détachement), **51** (disponibilité), **52** (modalités de la mise en disponibilité), **55** , (appréciation de la valeur professionnelle) **58** (avancement de grade), **60** (mutation), **67** (conseil de discipline), **70** (licenciement pour insuffisance professionnelle) et **72** (article abrogé) de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Elles connaissent également des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7°et 7° bis de **l'article 34** (congé pour formation syndicale) de la loi du 11 janvier 1984 précitée.*
*Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions **refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel**, des **litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel** et des **décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue**.*
*Elles peuvent enfin être saisies dans les conditions prévues à **l'article 32** du présent décret de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel. »*

En résumé :

Les questions relevant de la compétence d'une CAP peuvent être classées en trois grandes catégories :
A. questions dont la commission est obligatoirement saisie par l'administration,…
B. questions dont la commission est saisie par l'agent concerné,…
C. questions pour lesquelles la CAP n'est pas obligatoirement consultée mais qui peuvent lui être soumises par son Président ou par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Les questions principales relevant du A sont :
(voir tout particulièrement l'article 50 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions)

• propositions, de mutation, de détachement (d'office en particulier), d'intégration directe, de position hors cadre, de titularisation ou de refus de titularisation (***sauf dans le cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury***),
• avancement de grade,
• avancement d'échelon,
• requêtes en révision de note,
• demande de disponibilité sur demande (pas de droit),
• mesure disciplinaire,
• licenciement pour insuffisance professionnelle,
• licenciement en cas de refus successifs de trois postes en vu d'une réintégration après une mise en disponibilité.

Les questions principales relevant du B. sont :
• refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,…
• refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue,
• révision du compte rendu de l'entretien professionnel ou de la notation (article 55 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984)
• refus d'acceptation par l'administration d'une démission demandée par l'intéressé.

La question relevant du C est :
• saisie de la CAP par son Président ou sur demande écrite, signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, de toute question d'ordre individuel concernant le personnel.

Commentaires

Comme le montrent ces rappels, il n'y a pas "vide juridique" en matière de consultation et de saisine des CAP. Bien au contraire.
Le statut général Fonction publique et le décret n° 82-451 du 28/05/82 constituent l'ossature du fonctionnement et du champ de compétences des CAP.
Les statuts particuliers CPE, certifiés, agrégés, PLP,… professeurs des écoles, et personnels ATSS, les complètent.
Il en est de même des textes paraissant annuellement :. BO "mutations", . BO "avancement de grade et hors classe".
Tous ces textes permettent de faire respecter les droits et garanties des fonctionnaires. Ce sont des acquis formidables.

En résumé, les CAP sont, ou devraient être, consultées pour toutes les évolutions de carrière et toutes les questions d'ordre individuel. Mais les personnels ignorent souvent qu'ils peuvent s'adresser à la CAPA ou à la CAPD en cas de problème, en écrivant au recteur ou à l'Inspecteur d'académie, président de la CAP du corps concerné.
L'offensive de déréglementation par le biais de la décentralisation ou de la déconcentration et du transfert de compétences est réelle.
Ce n'est pas la décentralisation en elle-même qui est en cause, mais les politiques successives de remise en cause des instances consultatives et de la représentativité syndicale.
A l'heure de la banalisation du téléphone, quel élu paritaire peut prétendre pouvoir téléphoner aux personnels qu'il défend, d'un poste local branché sur une ligne du rectorat ou de l'inspection académique ?
N'y a-t-il pas lieu de demander, dans le cadre des droits des élus et des syndicats, des locaux au rectorat, à l'inspection académique, avec matériel informatique et télématique, connecté sur les bases de données consultables légalement par les élus ?
Bien entendu, avec la déconcentration, les élus académiques et départementaux doivent pouvoir prendre, sans difficulté, les droits existants (temps de préparation pris sur le temps de travail égal au temps pour siéger, délais de route, utilisation des matériels administratifs), mais aussi obtenir des droits nouveaux (décharges de service pour le suivi en continu des dossiers, l'étude et la connaissance des nouveaux textes, ordinateurs, locaux,

frais de documentation, subventionnement de stages adaptés).

Circulaire du 23 avril 1999

(actualisée au regard de la législation actuelle)

Les attributions résultent des textes législatifs relatifs au statut général des fonctionnaires et des textes réglementaires d'application (décrets en Conseil d'Etat).

Les décisions individuelles entraînant consultation de la CAP peuvent être ainsi énumérées :

a) Titularisation et refus de titularisation (article 25 du décret du 28 mai 1982) - *sauf dans le cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury - **voir article 7** du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics) ;*

b) Etablissement de la liste d'aptitude en cas de recrutement dans un corps par promotion interne (article 26 [2°] de la loi du 11 janvier 1984) ;

c) Avancement de grades : établissement des tableaux d'avancement de grade dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 (article 25 du décret de 1982) ;

~~*d)* Sur demande de l'intéressé, la CAP peut saisir le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat lorsque l'administration s'oppose pendant deux années successives à l'inscription à un tableau d'avancement de l'agent qui a fait l'objet d'une proposition de la CAP pour les deux années (article 17 du décret n° 59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires)~~ ; *(décret abrogé)*

e) En matière de notation, l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les CAP ont connaissance des notes et appréciations ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent proposer la révision de la notation. ~~En outre, l'article 2 du décret n° 59-308 du 14 février 1959 précité prévoit la consultation de la CAP pour les décisions relatives aux modalités de la péréquation des notes~~ ; *(décret abrogé, voir maintenant décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et plus particulièrement son article **6**)*

~~*f)* Pour l'avancement d'échelon, les articles 9 et 10 du décret n° 59-308 du 14 février 1959 prévoient la consultation de la CAP pour l'attribution des réductions ou majorations de l'ancienneté est requise pour cet avancement ; (voir maintenant articles **8** et **10** du *décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010)*~~

g) En matière de détachement ;

- l'article 45 de la loi du 11 janvier 1984 exige la consultation de la CAP en cas de détachement d'office. Le **décret n° 85-986** du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions, par son article 50, relatif à certaines positions de fonctionnaires, étend cette obligation à tous les cas de détachement, ainsi que pour le renouvellement exceptionnel du détachement prévu par le 9° de l'article 14 de ce décret ;

- l'article 25 du décret du 28 mai 1982 prévoit la consultation de la CAP pour les « questions d'ordre individuel résultant de l'article 48 de la loi du 11 janvier 1984 ».

Cet article dispose qu'« *un décret en Conseil d'Etat détermine les cas, les conditions, les modalités et la durée du détachement, les modalités d'intégration dans le corps de détachement et de réintégration dans le corps d'origine. Il fixe les cas où la réintégration peut être prononcée en surnombre* ».

La combinaison de ces dispositions législatives et réglementaires entraîne obligation de consulter la CAP non seulement pour les décisions individuelles de détachement mais aussi pour celles prononçant soit l'intégration du fonctionnaire détaché dans le corps de détachement, soit sa réintégration dans son corps d'origine.

Il est rappelé que, selon l'avis du Conseil d'Etat du 7 juin 1990, seules les CAP nationales et non les CAP locales sont compétentes pour examiner les décisions individuelles relatives aux détachements prononcés par arrêtés conjoints ;

h) Décisions portant refus de congé pour formation syndicale prévues au 7° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 ;

i) Décisions portant refus de formation :

~~- le **décret n° 85-607** du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat prévoit que l'autorité administrative ne peut opposer trois refus successifs à une demande de formation (article 7) ou à une demande de congé de formation professionnelle (article 16) qu'après avis de la CAP ;~~

~~- le **décret n° 96-1104** du 11 décembre 1996 modifiant le décret n° 85-607 précité ajoute que la CAP est saisie dès la première demande lorsque le refus de congé de formation professionnelle est motivé par les nécessités du fonctionnement du service et prévoit les cas où il peut être différé après avis de la CAP~~ ;

Le **décret n° 85-607** a été abrogé par le **décret n°2007-1470** du 15 octobre 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Concernant la **formation continue**, **l'article 7** du décret 2007-1470 précise maintenant :

*« Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des **actions de formation continue** prévues au 2° de **l'article 1er**.*

*Ils peuvent également bénéficier de ces actions **sur leur demande**, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.*

***Si une telle demande a déjà été refusée à un fonctionnaire, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente**.*

***L'accès à l'une des formations relevant du présent chapitre est de droit** pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié **au cours des trois années antérieures** d'aucune action de formation de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service **après avis de l'instance paritaire compétente**.*

Lorsqu'un fonctionnaire a été admis à participer à une action de formation continue organisée par l'administration, il est tenu de suivre l'ensemble des activités prévues dans cette action. »

Concernant les **périodes de professionnalisation**, **l'article 15** mentionne entre autres :

« Tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

*Après avoir accompli la période de professionnalisation et avoir satisfait à l'évaluation qui établit son aptitude à servir dans le corps ou cadre d'emplois considéré, **le fonctionnaire fait***

l'objet, après avis de la commission administrative paritaire *ou de l'organisme paritaire compétent, d'une décision de détachement dans ce corps ou cadre d'emplois, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier le régissant. Les modalités de l'évaluation préalable à cette décision sont définies par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.* »

L'article 17 précise :

« *La période de professionnalisation peut être engagée à l'initiative de l'administration ou sur demande du fonctionnaire. Dans ce dernier cas, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé,* ***dans le délai de deux mois****, son agrément à la demande ou le rejet de celle-ci ;* ***ce rejet doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire et être motivé****.* »

Concernant **les *actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection*** **l'article 21** mentionne :

« *Lorsque les actions de formation relevant du présent chapitre se déroulent pendant leur temps de service, les fonctionnaires peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue d'y participer.*

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit*. La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ;* ***un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois****.*

Les agents peuvent également, pour participer aux actions prévues par le présent chapitre, utiliser leur droit individuel à la formation ou demander à bénéficier du congé de formation professionnelle prévu au 1° de l'article 24. »

L'article 27 mentionne :

« Le **rejet d'une demande** de **congé de formation professionnelle** pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service doit être **soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente**.

Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un fonctionnaire a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire.

La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5 % des agents du service ou de plus d'un agent si le service en compte moins de dix. **Dans les autres cas, il est donné satisfaction à la demande dans le délai d'un an à compter de la saisine de la commission administrative paritaire.** »

j) Décisions de mise en disponibilité sur la demande du fonctionnaire (articles **44**, ~~45~~ *(abrogé)*, **46** et **50** du décret du 16 septembre 1985 précité). Il résulte *a contrario* de ces dispositions que la mise en disponibilité accordée de droit en vertu de l'article **47** du même décret n'est pas soumise à la consultation de la CAP ;

k) Décisions de nature disciplinaire ou assujetties à la même procédure. Il s'agit des sanctions disciplinaires (articles **66** et **67** de la loi du 11 janvier 1984), du licenciement pour insuffisance professionnelle (**article 70** de cette loi), ~~des retenues sur pensions, ou de la déchéance des droits à pension frappant les fonctionnaires retraités à raison de l'exercice d'activités privées incompatibles avec leurs anciennes fonctions~~ (**article 72** de la loi – *article abrogé* -) ~~et des cas visés à l'article~~ **L 59** (– *article abrogé* -) du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

l) Etablissement des tableaux périodiques de mutation et mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé lorsque de tels tableaux n'existent pas (**article 60** de la loi du 11 janvier 1984) ;

m) Décisions d'acceptation de démission (**article 25** du décret du 28 mai 1982 modifié se référant au 2º du premier alinéa de **l'article 24** de la loi du 13 juillet 1983) ;

n) Sur demande de l'intéressé, décision de refus d'acceptation de la démission. La CAP doit adresser un avis motivé à l'autorité compétente (**article 59** du décret du 16 septembre 1985) ;

o) Décisions statuant sur les demandes de réintégration présentées en application du deuxième alinéa de **l'article 24** de la loi du 13 juillet 1983 ;

p) Admission à la retraite d'un fonctionnaire cessant d'être en position hors cadres et qui n'est pas réintégré dans son corps d'origine (articles **41** et **50** du décret du 16 septembre 1985) ;

q) Sur demande de l'intéressé, les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel (**article 25** du décret du 28 mai 1982) ;

r) Sur demande de l'intéressé, les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue (**article 25** du décret du 28 mai 1982) ;

s) Décisions de nature disciplinaire et décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire (**article 29** du décret nº 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics) ;

t) Information de la CAP lorsqu'une demande de décharge de service se révèle incompatible avec la bonne marche du service (**article 16** du décret nº 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique)

u) ~~Le refus de congé de fin d'activité peut être soumis par l'intéressé à la CAP~~ *(n'existe plus).*

Types de réunions
Personnels du 1er et 2nd degré

FICHE 3-3

CAP
11/2017

Objet de la commission **A titre indicatif et non exhaustif**	***Type de commission***	***Commentaires de l'UNSEN*** Il existe des fiches syndicales à remplir pour assurer votre défense
Mutations 2nd degré : ***Mutations nationales inter-académiques*** . Affectations nationale sur poste spécifique . Affectations dans les académies ***Mutations intra-académiques*** *(y compris mutations par mesure de carte scolaire)* . Vérifications des barèmes inter et intra en Groupes de Travail . Affectations en établissement ou sur ZR . Affectations sur poste spécifique académique . Affectations des TZR **Mouvement 1er degré** . Accord des exeat et ineat Affectations dans le département / changement de département / opérations complémentaires / carte scolaire	 CAPN CAPN GT CAPA CAPA GT GT CAPD/CAPN	Notes de service mutation paraissant chaque année au BO début novembre Note de service mutation du BO pour les personnels du 2nd degré. Circulaire rectorale sur le mouvement intra Note de service mutation du BO pour les personnels du 1er degré. Circulaire de l'IA
Promotions Grand choix / choix/ ancienneté : . Titulaires 2nd degré . Agrégés . Instituteurs et Professeurs des Ecoles	 CAPA CAPN CAPD	La CGT-Éduc'action demande la tenue des CAP le plus tôt possible pour permettre les régularisations de salaire sans retard.
Requête en révision de notation administrative : . Titulaires / stagiaires 2nd degré . Agrégés	 CAPA CAPA	Utiliser le formulaire ad hoc généralement joint à la circulaire rectorale pour formuler les requêtes.
Avancement hors classe et classe exceptionnelle : . Certifiés, CE-EPS, PLP, Co-psy, Dir. CIO, PEGC, CPE . Hors classe professeurs des Ecoles . Agrégés	 CAPA CAPD CAPN	Circulaire BO chaque année Circulaire rectorale Circulaire de l'IA
Promotion de Corps : . AE –> PLP et certifiés et CE.EPS –> P.EPS . Accès au corps des agrégés . Accès au corps des certifiés et P.EPS . Inst –> Professeurs des Ecoles . Liste d'aptitude des directeurs	 CAPA et CAPN CAPA et CAPN CAPA et CAPN CAPD CAPD	Circulaires BO chaque année et circulaires rectorales Circulaire de l'IA
. Affectations sur poste adapté et renouvellement . Congé formation . Conseil de discipline . Reconversion . Départs en retraite . Comité médical . Commission de réforme	CAPA / CAPD CAPA / CAPD CAPA / CAPD CMD CRD	 Information aux élus Information aux élus Comité Médical Départemental Un C.M.D. par département Une réunion au début de chaque mois (pas de représentant du personnel) Commission de Réforme Départementale Un CRD par département Les représentants des corps du personnel siègent. Ils sont élus par les élus titulaires et suppléants des CAP des corps correspondant.

Guide juridique
CAP
11.2017

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

☐ prendre contact ☐ me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) .....Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Ville.....

Tél..... E-mail.....

Établissement..... .....

Code postal ..... Ville.....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : unsen@ferc.cgt.fr –
Internet : http://www.unsen.cgt.fr

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale
263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –
E-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : http://www.unsen.cgt.fr

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43
E-mail : ferc@cgt.fr - Internet : http://www.ferc.cgt.fr