

CAP COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La **commission administrative paritaire (CAP)** est une instance consultative paritaire de la fonction publique chargée d'examiner les situations individuelles des fonctionnaires. Elle est composée en nombre égal de **représentants de l'administration** et de **représentants du personnel** élus pour quatre ans. Il y a une CAP par catégorie : A+, A, B et C.

Elle ne traite principalement que des **décisions individuelles défavorables** (refus de titularisation, licenciement, sanctions disciplinaires) et des **recours administratifs**. Ses avis restent consultatifs, mais l'autorité employeur doit motiver sa décision si elle s'écarte de l'avis émis par la commission.

Les CAP examinent les décisions individuelles suivantes :

Saisine à l'initiative de l'administration

La CAP rend un avis consultatif obligatoire, préalable à la décision. Elle examine notamment les refus de titularisation (y compris après stage ou pour insuffisance professionnelle), les licenciements (en stage, pour insuffisance professionnelle, faute disciplinaire, ou après refus de postes de réintégration), les sanctions disciplinaires (pour les 2^e, 3^e et 4^e groupes, où elle siège en conseil de discipline), et les refus de congés ou formations (formation syndicale, hygiène/sécurité, professionnelle, ou compte personnel de formation).

Saisine à l'initiative de l'agent

La CAP examine les recours contre des décisions individuelles. Cela inclut les refus de temps partiel et les litiges associés, les refus de télétravail, les refus de disponibilité, les refus de démission, ainsi que les révisions du compte-rendu d'entretien professionnel ou de l'évaluation.

Enfin, les CAP se réunissent en conseil de discipline pour l'examen de sanctions des 2^e, 3^e et 4^e groupe de l'échelle des sanctions.

CAPSO COMMISSION D'AVANCEMENT DES PERSONNELS À STATUT OUVRIER

Si les prérogatives des Commissions d'Avancement des Personnels à Statut Ouvrier ne changent pas, leur nombre est réduit du fait de regroupements importants. Subsistent désormais :

- une CAPSO de regroupement par CMG,
- des CAPSO de formation d'emplois,
- des CAPSO auprès d'établissements publics.

CCPU COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE UNIFIÉE

CPS COMMISSION PARITAIRE SPÉCIFIQUE ICT - TCT

La **commission consultative paritaire unifiée (CCPU)** est une instance de représentation et de dialogue social spécifique aux **agents contractuels** du ministère des Armées, placée auprès de la direction des ressources humaines du ministère de la Défense.

Elle est compétente pour émettre des avis sur les décisions individuelles affectant la situation des contractuels relevant de plusieurs textes (loi n°84-16, décrets de 1949, 2001 et 2008). Ses attributions principales incluent :

- L'examen des **licenciements** et des **sanctions disciplinaires** (autres que l'avertissement et le blâme).
- Le traitement des **litiges individuels**, notamment les recours concernant le CREP (Contrat à Durée Déterminée d'Intérêt Public) ou les situations d'incapacité médicale définitive.

La commission est composée de deux collèges (répartissant les agents en différents niveaux hiérarchiques) et se réunit au minimum **deux à trois fois par an**. Elle fonctionne selon un principe de parité entre les représentants de l'administration et les représentants du personnel, élus pour quatre ans.

La **Commission Paritaire Spécialisée** compétente à l'égard des **Ingénieurs Cadres Technico-commerciaux (ICT) et les Techniciens Cadres Technico-commerciaux (TCT)** émet un avis sur la politique générale applicable en matière notamment d'emploi, de recrutement, de formation, d'augmentations personnalisées, de changement de position et de mobilité. Elle examine annuellement la proposition de répartition entre augmentations générales et augmentations personnalisées de la masse consacrée aux augmentations des ICT.

Elle est obligatoirement consultée sur **les licenciements et les sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme. Elle traite de tous litiges individuels à la demande de l'agent comme par exemple un recours concernant l'évaluation ou bien encore l'absence d'augmentation personnalisée pendant 3 années consécutives.

CONTACTEZ-NOUS

Sur Intradef

<https://portail-syndicat-cfdt.intradef.gouv.fr>

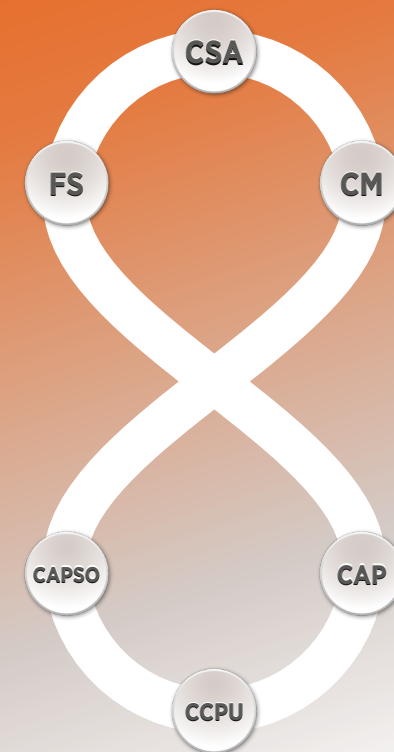
Sur Internet

www.fae.cfdt.fr



CFDT.FR

LES INSTANCES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTRE VOIX NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT



CSA COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Le **comité social d'administration (CSA)** est l'instance unique de dialogue social au sein de la fonction publique d'État, créée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Son rôle est de simplifier les échanges sur les politiques de ressources humaines et les conditions de travail, agissant comme le pendant du comité social et économique (CSE) dans le secteur privé. Le CSA réunit l'administration employeur et des représentants du personnel élus, et son fonctionnement est régi par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Composition et Fonctionnement

Le CSA est présidé par l'autorité responsable de l'administration (ministre, directeur, etc.) et assisté par le responsable des ressources humaines.

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans ; leur nombre varie selon le niveau du comité (15 titulaires pour un CSA ministériel, jusqu'à 10 pour un service).

Les types de CSA au MINARM

1 CSA Ministériel, des CSA de Réseau, des CSA Spéciaux de service, 1 CSA d'Administration Centrale, des CSA BdD, des CSA d'établissement public.

Les CSA sont consultés sur :

- le fonctionnement et l'organisation des services (hors Organisme Militaire à Vocation Opérationnel OMVO) ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- les orientations stratégiques et les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des LDG fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CSA ;
- les enjeux, les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- les projets de statuts particuliers ;
- les autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat ;
- **en l'absence de Formation spécialisée (FS),** sur la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.



Accords négociés

L'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique dispose que c'est sa représentativité au CSA qui conditionne la capacité d'une OS à prendre part aux négociations en vue d'un accord collectif. Le CSA est informé des négociations entreprises sur son périmètre et de la déclinaison des accords nationaux mais le **CSA n'est pas une instance de négociation d'accord collectifs.**

FS FORMATION SPÉCIALISÉE

Les **Formations Spécialisées** doivent questionner l'organisation du travail. Elles sont consultées (documents, règlements et consignes envisagés par l'administration en matière de santé, sécurité et conditions de travail - SSCT), informées (visites et observations de l'inspecteur du travail, mentions portées aux registres SST et réponses de l'administration), visitent les lieux de travail (y compris télétravail), enquêtent en cas d'accident et proposent des actions, sont consultées sur les projets susceptibles d'avoir des conséquences en matière de SSCT, accompagnent l'intégration du numérique (nouveaux outils, télétravail), veillent à la bonne mise en œuvre des mesures relatives aux travailleurs en situation de handicap, coopèrent activement à la préparation des actions de formation SST,...

Une formation spécialisée dans quel cas ?

Une **FS** est adossée à chaque **CSA si l'effectif est supérieur à 200 personnes**. En dessous, la création d'une FS devra être justifiée par l'existence de risques particuliers. A défaut, c'est le CSA qui assure les missions de la FS.

FS d'emprise des formations spécialisées d'emprise sont instituées au niveau d'une emprise lorsque plusieurs organismes ou antennes d'organisme implantés sur cette emprise sont soumis à un risque professionnel particulier. Cette FS d'emprise peut également prendre en compte des organismes ou antennes d'organisme implantés dans un immeuble situé à l'extérieur de l'emprise et géographiquement à proximité de celle-ci. Elle est compétente pour les agents du périmètre de l'emprise relevant de l'administration centrale et ceux relevant de services déconcentrés. Elle est rattachée au CSA de BdD.

FS risque métier la formation spécialisée risque métier est instituée si des risques professionnels particuliers le justifient. Elle peut, suivant la situation, être compétente pour un ou plusieurs organismes, pour une ou plusieurs antennes. La FS Risque métier est adossée à un CSA de réseau.

Les membres titulaires et suppléants des FS d'emprise et de risque métier sont désignés par les OS en fonction des résultats aux CSA de BdD (emprise) et de réseau (risque) sur le périmètre de la FS considérée.

CONSEILS MÉDICAUX

L'ordonnance Santé Famille du 25/11/2020 a acté la fusion du **comité médical** et de la **commission de réforme** au sein d'une seule instance : le **conseil médical**. La désignation des représentants des personnels est basée sur la représentativité au CSA (ministériel, local).

