

SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE

CAHIER
NUMÉRO 60

**COMMISSIONS ADMINISTRATIVES
PARITAIRES
(CAP)
&
COMMISSIONS CONSULTATIVES
PARITAIRES
(CCP)**

JUIN
2026



Références

CAP:

loi n°2016-483 du 20 avr. 2016

loi n°2019-828 du 6 août 2019

art. L. 211-4 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 327-4 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 413-1 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 514-1 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 612-13 du code général de la fonction publique

art. L. 826-10 du code général de la fonction publique

art. R. 415-3 du code des communes

art. L. 5312-10 du code du travail

art. R. 211-160 et suivants code général de la fonction publique

art. R. 261-9 et suivants code général de la fonction publique

décret n°85-603 du 10 juin 1985

décr. n°85-1054 du 30 sept. 1985

décr. n°86-68 du 13 janv. 1986

décr. n°87-602 du 30 juil. 1987

décr. n°91-298 du 20 mars 1991

décr. n°89-229 du 17 avr. 1989

décr. n°2004-878 du 26 août 2004

décr. n°2007-1845 du 26 déc. 2007

décr. n°2009-414 du 15 avr. 2009

décr. n°2014-1526 du 16 déc. 2014

décr. n°2016-151 du 11 févr. 2016

décr. n°2018-183 du 14 mars 2018

décr. n°2019-1265 du 29 nov. 2019

circ. min. du 26 mars 2018

CCP :

art. L. 211-4 du code général de la fonction publique

art. L. 214-1 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 215-1 du code général de la fonction publique

art. L. 261-4 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 272-1 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 281-1 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 326-10 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 422-11 et suivants du code général de la fonction publique

art. L. 1224-3 code du travail

art. R. 211-329 et suivants code général de la fonction publique

loi n°2012-347 du 12 mars 2012

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CAP
&
CCP

LA FSU TERRITORIALE

La commission administrative paritaire (CAP) est une instance consultative, composée en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des fonctionnaires d'autre part.

ORGANISATION

Il existe une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C) (*art. L. 261-2 du code général de la fonction publique*). Par dérogation, il peut être créé une CAP unique pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à 40.

Selon les cas, la CAP peut être instituée soit au niveau local, au sein de la collectivité ou de l'établissement, soit au niveau du centre de gestion.

Il convient de distinguer :

- les collectivités territoriales ou établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion : la CAP est placée auprès du centre de gestion ;
- les collectivités ou établissements affiliés de manière volontaire à un centre de gestion : ils peuvent choisir, à la date de leur affiliation, soit de relever des CAP placées auprès du centre de gestion, soit de continuer d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de leurs propres CAP; le choix d'assurer eux-mêmes le fonctionnement peut porter soit sur la totalité des CAP, soit sur certaines d'entre elles ;
- les collectivités et établissements non affiliés qui ont leurs propres CAP.

Lorsqu'une commune et ses établissements publics rattachés ne sont pas affiliés à un centre de gestion, leur organes délibérants peuvent décider, par délibérations concordantes, de créer, auprès de la commune, des CAP communes, compétentes pour chaque catégorie de fonctionnaires.

EN CAS DE CRÉATION D'UN EPCI COMPRENANT UNE COLLECTIVITÉ OU UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC NON AFFILIÉ OBLIGATOIREMENT À UN CENTRE DE GESTION :

L'ensemble des communes et établissements publics adhérents peut décider, par délibérations concordantes, de mettre en place une CAP compétente à l'égard des fonctionnaires de l'EPCI, de ses communes membres ou d'une partie d'entre elles et des établissements publics qui leur sont rattachés.

Si l'une des communes est affiliée volontairement à un centre de gestion et lui a confié le fonctionnement des CAP, la délibération prise par l'organe délibérant de cette collectivité confirme qu'il confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la CAP commune. Dans cette hypothèse, et à titre dérogatoire, le principe selon lequel il est impossible pour la collectivité de remettre en cause son affiliation volontaire à un centre de gestion avant un délai de six ans ne s'applique pas.

EN CAS DE CRÉATION D'UNE NOUVELLE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE OU D'UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT PUBLIC PAR FUSION :

La création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion donne lieu à de nouvelles élections, au plus tard au terme d'un délai d'un an à compter de cette création, sauf si des élections professionnelles générales organisées dans ce délai assurent la représentation du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.

Par dérogation, il n'est pas procédé à ces élections lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :



CAP & CCP

LA FSU TERRITORIALE

- la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les CAP sont placées auprès du même centre de gestion,
 - et la CAP de la collectivité ou de l'établissement public issue de la fusion dépend du même centre de gestion.
- Dans l'attente de ces élections :
- les CAP compétentes pour les fonctionnaires de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des CAP des anciennes collectivités ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion ; elles siègent en formation commune,
 - lorsque les agents d'une collectivité ou d'un établissement public fusionné dépendent de CAP rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard,
 - les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

COMPÉTENCES

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Dans certaines situations, l'autorité territoriale a, à leur égard, une simple obligation d'information.

La consultation de la CAP est une garantie pour les agents dont l'omission constitue une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision qui en découle (*CE 24 oct. 2013 n°36773 et CAA Nancy 2 juil. 2015 n°14NC00203*).

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient titulaires ou stagiaires et quelle que soit leur durée de service.

Elle n'est pas compétente pour les agents contractuels. Pour ces derniers, ce sont les commissions consultatives paritaires qui sont compétentes pour connaître des questions individuelles les concernant (*art. L. 272-2 du code général de la fonction publique*).

Les compétences de la CAP sont déterminées par l'art. L. 263-3 du code général de la fonction publique, aux termes duquel la CAP « *examine les décisions individuelles mentionnées aux L. 327-4, L. 514-8, L. 521-5, L. 532-5, L. 551-2, L. 553-2, L. 557-1-1 et L. 612-13* » et par les art. R. 263-6 code général de la fonction publique à art. R. 263-10 code général de la fonction publique.

D'autres dispositions législatives et réglementaires mentionnent expressément certains cas d'intervention de la CAP ; à noter toutefois que les dispositions de la loi du 6 août 2019 qui ont modifié les compétences des CAP s'appliquent « *nonobstant toute disposition statutaire contraire* ».

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES : SAISINE OBLIGATOIRE

La CAP examine les décisions individuelles relatives au recrutement des stagiaires ; elle connaît des décisions :

- de refus de titularisation,
- de licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle,
- de licenciement en cours de stage pour faute disciplinaire ; la CAP siège alors en conseil de discipline.

Il convient de saisir la CAP compétente pour le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire a vocation à être titularisé (*art. R. 327-4 code général de la fonction publique*).

DISCIPLINE : SAISINE OBLIGATOIRE

Fonctionnaires TITULAIRES :

Les CAP examinent les décisions individuelles en matière disciplinaire : elles sont obligatoirement saisies pour l'examen des sanctions relevant des deuxième, troisième et quatrième groupes. Elles se réunissent alors en conseil de discipline.

Fonctionnaires STAGIAIRES :

La CAP examine les décisions individuelles relatives au stage : en matière disciplinaire, elle est compétente pour l'examen des sanctions disciplinaires d'exclusion tem-

poraire de fonctions d'une durée de 4 à 15 jours et d'exclusion définitive de fonctions (licenciement disciplinaire). Elle se réunit alors en conseil de discipline (cf partie « *Fonctionnaires stagiaires : saisine obligatoire* » ci-dessus).

DISPONIBILITÉ : SAISINE OBLIGATOIRE

La CAP est compétente pour connaître des décisions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse trois postes qui lui sont proposés en vue de la réintégration.

A noter : avant sa codification dans le code général de la fonction publique, le cadre légal prévoyait la saisine de la CAP, à la demande du fonctionnaire, pour connaître « *des décisions individuelles mentionnées à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984* ». Ces dispositions, à présent codifiées aux art. L. 514-1 du code général de la fonction publique à art. L. 514-8 du code général de la fonction publique sont relatives à la disponibilité dans sa globalité : conditions d'octroi, situation du fonctionnaire, réintégration... Ce cas de saisine n'est pas repris à l'art. R. 263-10 code général de la fonction publique.

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : saisine à la demande du fonctionnaire

Les CAP examinent les décisions individuelles prises en matière d'entretien professionnel : la CAP est saisie, à la demande du fonctionnaire, des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

L'appréciation particulière du supérieur hiérarchique portée sur les perspectives d'accès au grade supérieur, pour les fonctionnaires concernés, est également portée à leur connaissance. Cela vise les fonctionnaires ayant atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon de leur grade et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes.

TEMPS PARTIEL : saisine à la demande du fonctionnaire

La CAP peut connaître des questions d'ordre individuel en matière de temps partiel : elle peut être saisie, à la demande du fonctionnaire intéressé, en cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et de litige relatif aux conditions d'exercice du temps partiel.

TÉLÉTRAVAIL : saisine à la demande du fonctionnaire

La CAP peut être saisie à la demande de l'agent intéressé :

- en cas de refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles ;
- ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale.

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS : saisine à la demande du fonctionnaire

Les CAP sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

FIN DE FONCTIONS

LICENCIEMENT : saisine obligatoire

- Licenciement pour insuffisance professionnelle :
 - fonctionnaires **titulaires** : les CAP examinent les décisions individuelles prises en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, qui est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire ;
 - fonctionnaires **stagiaires** : les CAP sont saisies pour avis avant toute décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.
- Licenciement à l'issue des droits à congé de maladie en cas de refus de rejoindre son poste : les CAP sont consultées avant tout licenciement d'un fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné.
- Licenciement à l'issue d'une période de disponibilité après refus de trois postes : comme évoqué ci-dessus (partie C), la CAP est compétente pour connaître des décisions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration.

DÉMISSION : saisine à la demande du fonctionnaire

Les CAP examinent les décisions individuelles prises en matière de démission : lorsque l'autorité compétente refuse d'accepter la démission, le fonctionnaire intéressé peut saisir la CAP.

**CAP
&
CCP**

LA FSU TERRITORIALE

ASSURANCE CHÔMAGE

En matière d'assurance chômage, la CAP est consultée pour avis préalable lorsque le président du centre de gestion statue, après saisine de l'agent concerné ou de sa collectivité, sur les décisions individuelles prises dans les cas prévus au 2ème alinéa de l'art. L. 5312-10 du code du travail (*art. L. 557-1-1 du code général de la fonction publique et art. L. 263-3 du code général de la fonction publique et art. R. 263-7 code général de la fonction publique*).

**DISPOSITIF PARTICULIER DE RECRUTEMENT DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP : SAISINE OBLIGATOIRE**

La CAP est compétente pour connaître des questions d'ordre individuel relatives au recrutement des personnes en situation de handicap relatives :

- au renouvellement du contrat, dans le cas d'un agent qui, sans s'être révélé inapte, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes ;
- au renouvellement du contrat en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur ;
- au non-renouvellement du contrat.

FORMATION

Formation statutaire : la CAP est obligatoirement saisie en cas de second refus opposé à un fonctionnaire qui demande à bénéficier des actions de formation suivantes : formation d'intégration et de professionnalisation, formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ou action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail : la CAP est obligatoirement saisie de la décision de rejet d'une demande de congé en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ; le refus opposé par l'administration à une telle demande de congé est communiqué avec ses motifs à la CAP lors de sa réunion la plus proche.

Congé de formation syndicale : la CAP est obligatoirement saisie de la décision de rejet d'une demande de congé pour formation ; le refus opposé par l'administration à une telle demande de congé est communiqué avec ses motifs à la CAP lors de sa réunion la plus proche.

Compte personnel de formation (CPF) :

- **saisine obligatoire :** si une demande de mobilisation du CPF a été refusée pendant deux années successives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP ;
- **saisine à la demande du fonctionnaire :** le refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) peut être contesté par le fonctionnaire devant la CAP.

IMPORTANT : Compétences supprimées par la loi du 6 août 2019

Depuis l'intervention de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la CAP n'est plus compétente :

- en vue de l'octroi d'une dispense par l'autorité territoriale de l'obligation de servir d'un agent ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle ;
- en cas de refus opposé à une demande congé de formation de cadres pour la jeunesse (dont l'octroi est de droit, sauf si les nécessités de service s'y opposent), la CAP doit être consultée.

A noter : l'article R.*415-3 du code des communes n'a pas été modifié pour tenir compte des évolutions issues de la loi du 6 août 2019.

Toutefois, ces dispositions ne semblent plus applicables aux décisions prenant effet à compter du 1er janvier 2021 (*art. 94 loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 40 décr. n°2019-1265 du 29 nov. 2019*). En effet, les dispositions de la loi du 6 août 2019 modifiant les compétences des CAP s'appliquent « *nonobstant toute disposition statutaire contraire* » (*art. 94 XX loi n°2019-828 du 6 août 2019*).

Sous réserve du contrôle du juge, cette disposition semble rendre inapplicables toutes les dispositions statutaires qui prévoient une compétence des CAP autre que celles mentionnées par la loi du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019, indépendamment d'un éventuel toilettage ultérieur des textes (*source : amendement n°417 rect. du 18 juin 2019*).

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

La CAP peut être saisie de la décision d'engagement d'une procédure de reclassement prise à l'initiative de l'autorité territoriale en l'absence de demande de reclassement présentée par le fonctionnaire. Celui-ci peut en effet former un recours gracieux contre la décision de l'autorité territoriale d'engager la procédure de reclassement. Cette dernière statue sur ce recours après avis de la CAP.

RÉINTÉGRATION À L'ISSUE D'UNE PÉRIODE DE PRIVATION DES DROITS CIVIQUES : SAISINE OBLIGATOIRE

L'avis de la CAP doit être recueilli lorsqu'un agent demande à l'autorité territoriale sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques, de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

COMPÉTENCES PRÉVUES PAR LES STATUTS PARTICULIERS

Les CAP connaissent des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation (art. R. 263-9 code général de la fonction publique).

LISTE RÉCAPITULATIVE DES COMPÉTENCES DES CAP CONSULTATION OBLIGATOIRE DE LA CAP :

Fonctionnaire stagiaire :

- refus de titularisation,
- licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

Recrutement des personnes en situation de handicap :

- renouvellement du contrat,
- non-renouvellement du contrat.

Licenciement du fonctionnaire titulaire :

- licenciement pour insuffisance professionnelle (après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire),
- licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes proposés en vue de sa réintégration,
- licenciement à l'issue des droits à congé de maladie en cas de refus de rejoindre son poste sans motif valable lié à l'état de santé.

Assurance chômage :

- décisions individuelles prises par France Travail (saisine par le président du centre de gestion).

Refus de formation :

- refus de congé pour formation syndicale,
- refus de congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'un représentant du personnel de la formation spécialisée du CST,
- second refus d'une formation d'intégration et de professionnalisation,
- second refus d'une formation de perfectionnement,
- second refus d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- second refus d'une formation personnelle,
- second refus d'une formation en matière de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française,
- rejet d'une troisième demande de mobilisation du CPF sur une action de formation de même nature si la demande a été refusée pendant 2 années consécutives.

Discipline :

- fonctionnaires titulaires : sanctions des 2e, 3e et 4e groupes (avis de la CAP réunie en formation disciplinaire),
- fonctionnaires stagiaires : exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours et exclusion définitive de fonctions.

Réintégration :

- réintégration d'un agent à l'issue d'une période de privation des droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Compétences prévues par les statuts particuliers :

- art. R. 263-9 code général de la fonction publique.

CONSULTATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT :

Temps partiel :

- refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou litige relatif aux conditions d'exercice du temps partiel.

Démission :

- refus d'acceptation d'une démission.

Compte-rendu d'entretien professionnel :

- décisions relatives à la révision du CREP.

Formation

- refus opposé à une demande de mobilisation du compte personnel de formation.

Reclassement pour inaptitude physique :

- engagement d'une procédure de reclassement pour inaptitude à l'initiative de l'autorité territoriale en cas d'absence d'une telle demande par l'intéressé.

Télétravail :

- refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- interruption du télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale.

Compte épargne-temps :

- refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

COMPÉTENCES SUPPRIMÉES

par la loi du 6 août 2019 :

- avancement et promotion interne,
- détachement, réintégration ou de non réintégration après détachement,
- mise à disposition,
- intégration directe,
- position hors cadres,
- changement d'affectation,
- reclassement pour inaptitude physique,
- intégration dans un cadre d'emplois du fonctionnaire occupant un ou des emplois à temps non complet,
- cumul, exercice d'une activité privée par un ancien agent ,
- suppression d'emploi,
- mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une organisation syndicale,
- transfert de personnel (coopération intercommunale),
- la titularisation, au terme de son contrat, de l'agent recruté par PACTE,
- l'intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale des fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A.

COMPOSITION**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

Les CAP comprennent en nombre égal, puisqu'elles sont paritaires :

- des représentants du personnel, qui sont élus ;
- des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics, qui sont désignés.

En outre, elles comprennent autant de membres titulaires que de membres suppléants. Les membres de la CAP sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle sur tous les faits et documents dont ils ont connaissance en cette qualité. Les fonctions de membre de la CAP n'ouvrent droit à aucune indemnité.

A noter :

- le fait que la parité ne soit pas respectée lors d'une séance de la CAP ne remet pas en cause la régularité de la procédure de consultation, du moment que tous les membres habilités à siéger ont été convoqués (titulaires, et suppléants si des titulaires ont prévenu d'un empêchement) ;
- lorsque la CAP est amenée à donner son avis, alors que ses membres ont changé, sur des mesures liées à une reconstitution de carrière, elle est réunie dans sa composition actuelle, même si les règles de composition ont changé, dès lors que les nouvelles règles assurent des garanties équivalentes pour les intéressés ;
- il n'est pas nécessaire que la représentation équilibrée de chaque sexe soit assurée lors des séances des conseils de discipline ; le respect de la proportion minimale

de personnes de chaque sexe dans les organismes paritaires ne peut s'apprécier au regard de la seule composition d'une CAP réunie en conseil de discipline.
Une irrégularité dans la composition de la CAP prive l'agent d'une garantie et entache d'irrégularité les décisions découlant de sa consultation.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

NOMBRE ET RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS

Le nombre de représentants titulaires du personnel dépend de l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP.

Effectif des fonctionnaires relevant de la cap et nombre de représentants titulaires du personnel

- moins de 40 : 3 représentants titulaires,
- entre 40 et 249 : 4 représentants titulaires,
- entre 250 et 499 : 5 représentants titulaires,
- entre 500 et 749 : 6 représentants titulaires,
- entre 750 et 999 : 7 représentants titulaires,
- 1 000 et plus : 8 représentants titulaires (Exception pour les CAP placées auprès des deux centres interdépartementaux de gestion franciliens = 10 représentants en catégorie C).

Effectifs pris en compte : sont comptabilisés les agents qui, au 1er janvier de l'année de l'élection, remplissent les conditions pour être électeurs.

A noter : afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (c'est-à-dire le corps électoral), au vu de la situation des effectifs au 1er janvier de l'année de l'élection.

Lorsque le mandat des représentants du personnel s'achève dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, de l'effectif des fonctionnaires qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais, et au plus tard six mois avant la date du scrutin (soit au plus tard le 10 juin 2026 pour les élections de 2026), la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placée la CAP communique aux syndicats ou sections syndicales qui lui ont fourni les informations relatives à leur statut et à la liste de leurs responsables :

- l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP,
- les parts respectives de femmes et d'hommes composant cet effectif.

En cas de création d'une cap unique :

Il est possible de créer une CAP unique pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à 40.

Au moins six mois avant la date des élections, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée la CAP décide de la création de la CAP unique après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations relatives à leur statut et à la liste de leurs responsables.

Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette CAP unique est de trois.

DURÉE DU MANDAT, MODE D'ÉLECTION

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans ; le mandat est renouvelable. La durée du mandat est réduite ou prorogée, en cas de besoin, pour coïncider avec la date des élections en cas de renouvellement général. Les élections ont lieu au scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle.

REMPLACEMENT EN COURS DE MANDAT

En cours de mandat, tout représentant titulaire ou suppléant doit être remplacé :

- s'il démissionne,
- s'il devient inéligible,
- s'il perd la qualité d'électeur à la CAP concernée (placement en disponibilité, admission à la retraite, révocation, licenciement, mutation hors du ressort territorial...).

Il est alors remplacé jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions suivantes :

- si c'est un représentant titulaire : un suppléant de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;
- si c'est un représentant suppléant : il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;
- si un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adop-

CAP
&
CCP

tion, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues ci-dessus.

Si une liste de candidats se trouve dans l'impossibilité de pourvoir un siège de membre auquel elle a droit, l'organisation syndicale désigne son représentant parmi les fonctionnaires relevant de la CAP éligibles au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. A défaut, le siège vacant est attribué par tirage au sort. La liste électorale doit être mise à jour au plus tôt un mois et au plus tard huit jours avant le tirage au sort ; la liste destinée au tirage au sort comporte uniquement les électeurs sont éligibles.

Précisions :

- lorsqu'un représentant du personnel, titulaire ou suppléant, bénéficie d'une promotion interne dans une catégorie supérieure, il continue à représenter la catégorie dont il relevait jusqu'alors ;
- le fait qu'un membre élu sur une liste présentée par un syndicat démissionne de ce syndicat ne le prive pas de sa qualité de représentant du personnel et ne l'empêche pas de siéger à la CAP (CE 26 oct. 1994 n°149610).

LES REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Les représentants des collectivités et établissements sont désignés par l'autorité territoriale. Il convient de distinguer deux cas :

- lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion : ils sont désignés, à l'exception du président, par les élus locaux membres du conseil d'administration de ce centre, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CAP pour la même catégorie de fonctionnaires ;
- lorsque la collectivité ou l'établissement assure le fonctionnement de sa CAP : ils sont désignés, à l'exception du président, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.

La désignation des représentants des collectivités et établissements doit respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. 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. Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, des distinctions peuvent être faites entre les personnes de chaque sexe en vue de la désignation, par l'administration, de ses représentants au sein des CAP.

Le mandat de ces représentants cesse en même temps que leur mandat électif prend fin. Cependant, les collectivités et établissements peuvent à tout moment remplacer leurs représentants, pour la durée du mandat restant à accomplir. Par ailleurs, lors du renouvellement général, la durée du mandat est réduite ou prorogée, en cas de besoin, pour coïncider avec la date des élections.

CAP DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les sapeurs-pompiers professionnels sont représentés dans des CAP spécifiques placées auprès de chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours.

Les dispositions réglementaires du code général de la fonction publique présentées ci-dessus sont applicables aux CAP de sapeurs-pompiers professionnels, à l'exception :

- des dispositions relatives à la présidence prévues à l'art. R. 264-4 code général de la fonction publique ;
- des dispositions relatives aux modalités de désignation des représentants des collectivités et établissements publics, prévues aux art. R. 262-18 code général de la fonction publique et art. R. 262-19 code général de la fonction publique ;
- des dispositions relatives aux modalités de vote pour l'élection des représentants du personnel, prévues aux art. R. 211-258 code général de la fonction publique à art. R. 211-261 code général de la fonction publique ;
- des dispositions relatives à la possibilité, pour les collectivités et établissements publics volontairement affiliés au centre de gestion, d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de tout ou partie des CAP, prévue à l'art. R. 261-9 code général de la fonction publique ;

- et sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux articles 44 à 46 du décret n°89-229 du 17 avr. 1989, qui sont présentées ci-dessous.

Les sapeurs-pompiers sont éligibles aux CAP dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale. Le vote a lieu par correspondance.

ORGANISATION

Est instituée auprès de chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours, pour chaque catégorie hiérarchique, une CAP compétente à l'égard des sapeurs-pompiers en relevant (*art. 44 décret n°89-229 du 17 avr. 1989*).

Par dérogation, une CAP unique peut être créée dans les mêmes conditions que celles présentées ci-dessus.

Les CAP sont présidées par le président du conseil d'administration ; il peut se faire représenter par l'un des représentants des collectivités et établissements publics de chaque CAP.

Le président du conseil d'administration désigne, parmi les membres ayant voix délibérative du conseil d'administration, les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au sein de chaque CAP.

Composition particulière des CAP de catégories A et B (*art. 45 décret n°89-229 du 17 avr. 1989*) : les CAP compétentes à l'égard des sapeurs-pompiers professionnels dont les emplois sont classés dans la catégorie A ou B comprennent :

- pour moitié : le préfet de département, qui peut se faire représenter, ainsi que des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- et, pour l'autre moitié : des représentants élus du personnel.

**CAP
&
CCP**

LA FSU TERRITORIALE

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Les CCP sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels de droit public.

ORGANISATION

La CCP est composée en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et des établissements publics d'une part, et de représentants du personnel d'autre part. Une CCP est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public (*art. L. 272-1 du code général de la fonction publique*). Elle est commune à l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Selon les cas, la CCP peut être instituée soit au niveau local, au sein de la collectivité ou de l'établissement, soit au niveau du centre de gestion :

- pour les collectivités ou établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion : la CCP est placée auprès du centre de gestion ;
- pour les collectivités ou établissements affiliés de manière volontaire (non obligatoire) à un centre de gestion : ils peuvent choisir, à la date d'affiliation ou à la date de la création de la CCP, soit de relever des CCP placées auprès du centre de gestion, soit d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de leur propre CCP.

A noter : le secrétariat de la CCP relève de la compétence obligatoire des centres de gestion pour leurs agents et pour les agents des collectivités ou établissements affiliés. Lorsqu'un établissement public est rattaché à une commune (CCAS, Caisse des écoles), les organes délibérants de l'établissement public communal et de la commune peuvent décider, par délibérations concordantes, de créer une CCP commune, compétente à l'égard des agents contractuels de la commune et de l'établissement, lorsque la commune et l'établissement ne sont pas affiliés à un centre de gestion. La CCP est placée auprès de la commune.

EN CAS DE CRÉATION D'UN EPCI COMPRENANT UNE COLLECTIVITÉ OU UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC NON AFFILIÉ OBLIGATOIREMENT À UN CENTRE DE GESTION :

L'ensemble des communes et établissements publics adhérents peut décider, par délibérations concordantes, de mettre en place une CCP compétente à l'égard des fonctionnaires de l'EPCI, de ses communes membres ou d'une partie d'entre elles et des établissements publics qui leur sont rattachés.

Si l'une des communes est affiliée volontairement à un centre de gestion et lui a confié le fonctionnement des CCP, la délibération prise par l'organe délibérant de cette collectivité confirme qu'il confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la CCP commune.

Dans cette hypothèse, et à titre dérogatoire, le principe selon lequel il est impossible pour la collectivité de remettre en cause son affiliation volontaire à un centre de gestion avant un délai de six ans ne s'applique pas.

EN CAS DE CRÉATION D'UNE NOUVELLE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE OU D'UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT PUBLIC PAR FUSION :

La création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion donne lieu à de nouvelles élections, au plus tard au terme d'un délai d'un an à compter de cette création, sauf si des élections professionnelles générales organisées dans ce délai assurent la représentation du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.

Par dérogation, il n'est pas procédé à ces élections lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les CCP sont placées auprès du même centre de gestion ;
- et la CCP de la collectivité ou de l'établissement public issue de la fusion dépend du même centre de gestion.

Dans l'attente de ces élections :

- la CCP compétente pour les agents contractuels de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public est composée des CCP des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion ; elle siège en formation commune ;
- lorsque les agents d'une collectivité ou d'un établissement public fusionné dépendent de CCP rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard ;
- les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

COMPÉTENCES

La Commission consultative paritaire a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Dans certaines situations, l'autorité territoriale a, à son égard, une simple obligation d'information.

Dans des espèces relatives aux Commissions administratives paritaires, le juge a affirmé que la consultation de la Commission consultative paritaire est une garantie pour les agents dont l'omission constitue une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision qui en découle.

Les compétences de la CCP sont issues de l'application :

- de l'article L. 272-2 du code général de la fonction publique et qui prévoit que les CCP « *connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents territoriaux contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle* » ;
- de dispositions réglementaires, qui mentionnent expressément certains cas d'intervention de la CCP (art. R. 272-19 code général de la fonction publique, art. R. 272-20 code général de la fonction publique et art. R. 272-21 code général de la fonction publique et décr. n°88-145 du 15 févr. 1988).

DISCIPLINE

La CCP est obligatoirement consultée sur les questions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. Elle est alors saisie et se réunit en formation de conseil de discipline.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A la demande de l'agent, la CCP peut être saisie d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. La CCP peut, sous réserve que l'agent ait au préalable exercé une demande de révision auprès de l'autorité territoriale, proposer à cette dernière la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Tout élément utile d'information doit lui être communiqué.

La saisine doit avoir lieu dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

TÉLÉTRAVAIL : à la demande de l'agent, la CCP est saisie :

- du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ;
- et de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

TEMPS PARTIEL : à la demande de l'agent, la CCP est saisie des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel

FORMATION : la CCP est obligatoirement saisie des décisions de rejet des demandes :

- de congé des représentants du personnel pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- de congé pour formation syndicale.

La CCP est obligatoirement saisie des décisions de l'autorité territoriale opposant un deuxième refus successif à un agent qui demande à suivre l'une des actions de formation suivantes : formation d'intégration et de professionnalisation, formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent et actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Le refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) peut être contesté par l'agent devant la CCP.

Si une demande de mobilisation du CPF a été refusée pendant deux années successives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CCP (saisine obligatoire).

CONGÉS : à la demande de l'agent, la CCP est saisie des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

DROIT SYNDICAL

NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL : la CCP est obligatoirement saisie sur les décisions de non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

REFUS D'UN CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE : la CCP est obligatoirement saisie des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale ; les décisions de rejet de telles demandes de congé sont communiquées à la CCP avec leurs motifs.

FIN DE FONCTIONS

L'autorité territoriale est obligatoirement tenue de consulter la ccp :

- en cas de **licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai**, c'est-à-dire :
 - le licenciement pour insuffisance professionnelle),
 - le licenciement dans l'intérêt du service ;
- sont néanmoins exclus de cette saisine :

CAP & CCP

LA FSU TERRITORIALE

- les agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels de direction,
- les collaborateurs de cabinet et des collaborateurs de groupes d'élus ;
- en cas de **licenciement pour inaptitude physique définitive** de l'agent en application des articles 13 et 39-5 du décr. n°88-145 du 15 févr. 1988.
- en cas de **non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical**.

La consultation de la ccp intervient préalablement à l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent (art. 42-2 décr. n°88-145 du 15 févr. 1988) :

- qui siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- qui a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux
- qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail ;
- ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, lorsqu'il intervient durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

CONSULTATION OBLIGATOIRE DE LA CCP :

Discipline :

- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Formation :

- rejet des demandes de congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- refus des demandes de congé pour formation syndicale ;
- deuxième refus successif à un agent qui demande à suivre une formation ;
- troisième refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) portant sur une action de formation de même nature ;
- fin des fonctions ;
- licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- licenciement dans l'intérêt du service ;
- non renouvellement du contrat des titulaires d'un mandat syndical.

CONSULTATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT :

Entretien professionnel :

- révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Télétravail :

- refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Temps partiel :

- refus d'accomplir un service à temps partiel
- litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

Formation :

- refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

Congés :

- refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

COMPOSITION

PRINCIPES GÉNÉRAUX

UNE INSTANCE PARITAIRE

La CCP comprend en nombre égal, puisqu'elle est paritaire :

- des représentants du personnel, qui sont élus ;
- des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics, qui sont désignés.

En outre, elle comprend autant de membres titulaires que de membres suppléants.

PRÉSIDENCE

La CCP est présidée par l'autorité territoriale. Lorsqu'elle siège en tant que conseil de discipline, elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

A noter : sous réserve de confirmation du juge, les décisions de jurisprudence suivantes relatives aux CAP sont transposables aux CCP :

- le fait que la parité ne soit pas respectée lors d'une séance ne remet pas en cause la régularité de la procédure de consultation (*CE 1^{er} mars 2013 n°351409*), dès lors que tous les membres habilités à siéger ont été convoqués (titulaires, et suppléants si des titulaires ont prévenu d'un empêchement) ;
- lorsque la commission est amenée à donner son avis, alors que ses membres ont changé, sur des mesures liées à la régularisation de la situation d'un agent, elle est réunie dans sa composition actuelle, même si les règles de composition ont changé, dès lors que les nouvelles règles assurent des garanties équivalentes pour les intéressés (*CE 14 fév. 1997 n°111468*) ;
- une irrégularité dans la composition de la CAP prive l'agent d'une garantie et entache d'irrégularité les décisions découlant de sa consultation (*TA Bordeaux 30 janv. 2017 n°1404036*).

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

NOMBRE ET RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé proportionnellement à l'effectif d'agents contractuels :

Effectif d'agents contractuels et nombre de représentants titulaires du personnel

- Inférieur à 25 agent-es : 2
- Au moins égal à 25 et inférieur à 100 agent-es : 3
- Au moins égal à 100 et inférieur à 250 agent-es : 4
- Au moins égal à 250 et inférieur à 500 agent-es : 5
- Au moins égal à 500 et inférieur à 750 agent-es : 6
- Au moins égal à 750 et inférieur à 1 000 agent-es : 7
- Au moins égal à 1 000 agent-es : 8

Effectif pris en compte : pour déterminer le nombre de représentants, l'effectif des agents contractuels retenu est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Sont comptabilisés les agents qui, à cette même date, remplissent les conditions pour être électeurs.

A noter : afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (c'est-à-dire le corps électoral), au vu de la situation des effectifs au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. Si, dans les six premiers mois de cette année de référence, une réorganisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Lorsque le mandat des représentants du personnel s'achève dans l'année du scrutin, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placée la CCP communique aux syndicats ou sections syndicales qui lui ont fourni les informations relatives à leur statut et à la liste de leurs responsables :

- les effectifs d'agents contractuels,
- les parts respectives de femmes et d'hommes composant cet effectif.

DURÉE DU MANDAT, MODE D'ÉLECTION

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans ; le mandat est renouvelable. La durée du mandat est réduite ou prorogée, en cas de besoin, pour coïncider avec la date des élections fixée pour le renouvellement général des CCP. Les élections ont lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne.

REMPLACEMENT EN COURS DE MANDAT

En cours de mandat, tout représentant titulaire ou suppléant doit être remplacé :

- se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions,

CAP & CCP

LA FSU TERRITORIALE

Ce dossier est
extrait des fiches
pratiques sur le
statut de la FPT
de la banque
d'information
sur le personnel
BIP du CIG de la
Petite Couronne
de la région Île
de France.

- s'il démissionne,
- s'il devient inéligible,
- s'il perd la qualité d'électeur (admission à la retraite, licenciement...).

Il est alors remplacé jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions suivantes :

- si c'est un membre titulaire : un supplément de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu sur la même liste ;
- si c'est un membre suppléant : il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;
- si un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues ci-dessus.

Si une liste de candidats se trouve dans l'impossibilité de pourvoir un siège de membre auquel elle a droit, l'organisation syndicale désigne son représentant parmi les agents contractuels relevant du périmètre de la CCP, éligibles au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

A défaut, le siège vacant est attribué par tirage au sort parmi les électeurs remplissant les conditions d'éligibilité.

Sous réserve de confirmation du juge, la jurisprudence suivante relative aux CAP est transposable aux CCP : le fait qu'un membre élu sur une liste présentée par un syndicat démissionne de ce syndicat ne le prive pas de sa qualité de représentant du personnel et ne l'empêche pas de siéger à la CAP.

LES REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Les représentants des collectivités et établissements sont désignés selon les modalités suivantes :

- lorsque la CCP est placée auprès d'un centre de gestion : ils sont désignés, à l'exception du président de la CCP, par les élus locaux membres du conseil d'administration de ce centre, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP ;
- lorsque la collectivité ou l'établissement assure le fonctionnement de sa CCP : ils sont désignés, à l'exception du président de la CCP, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.

A noter : il convient de préciser que, pour les CAP, l'art. L. 262-2 du code général de la fonction publique prévoit que les représentants des collectivités et établissements sont désignés en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. Leur mandat à la CCP cesse en même temps que leur mandat électif.

Cependant, les collectivités et établissements peuvent à tout moment remplacer leurs représentants, pour la durée du mandat restant à courir.

Journal du SNUTER-FSU
22 rue Malmaison 93170
BAGNOLET
Tél.: 01 41 63 27 59 /
Mail: contact@snuter-fsu.fr /
Directrice de la Publication:
Béatrice FAUVINET /
Directeur de la Rédaction:
Emmanuel SAMSON /
Conception graphique & mise
en page: Vincent HUET (huet.
vincent@wanadoo.fr) / Régie
Publicitaire: COM D'HABITUDE
PUBLICITE (Clotilde POITEVIN,
tél.: 05.55.24.14.03) /
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel, 13011
Marseille N° ISSN: 1775-0288
/ N° CPPAP: 1015 S 07573 /
Dépôt légal: juin 2026 / prix de
vente au numéro: 1,75 euros à
l'adresse du syndicat.

RENDEZ
VOUS EN
SEPTEMBRE

