



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE
L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

Les Cahiers

CAP

(Commission Administrative Paritaire)

CTP

(Comité Technique Paritaire)

Janvier 2006

Sommaire

| | | |
|--|---|-------|
| Fiche 1.0 et Fiche 1.1 | La Fonction publique et le paritarisme | p.3-5 |
|--|---|-------|

| | | |
|----------------|--|-------|
| Fiche 2 | Le paritarisme : des conceptions diverses | p.6-8 |
|----------------|--|-------|

Les commissions paritaires

| | | |
|------------------|--------------------|-----|
| Fiche 3.0 | Composition | p.9 |
|------------------|--------------------|-----|

| | | |
|------------------|--|-----------|
| Fiche 3.1 | Fonctionnement dont règlement intérieur | p.10 à 15 |
|------------------|--|-----------|

| | | |
|------------------|---------------------|---------|
| Fiche 3.2 | Attributions | p.16/17 |
|------------------|---------------------|---------|

| | | |
|------------------|-------------------------------------|------|
| Fiche 3.3 | Types de réunions paritaires | p.18 |
|------------------|-------------------------------------|------|

| | | |
|----------------|--------------------------------------|---------|
| Fiche 4 | Le Comité Technique Paritaire | p.19/20 |
|----------------|--------------------------------------|---------|



ous pouvez consulter les textes sur les sites :

. Légifrance <http://www.legifrance.gouv.fr/>

. Fonction publique <http://www.fonction-publique.gouv.fr>

La Fonction publique et le paritarisme

FICHE 1-0

CAP / CTP
01/2006

Les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et de direction 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.

» L'article 14 du titre II précise :

"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.

Les membres représentant le personnel sont élus à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales représentatives.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps."

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.

» En fonction des résultats obtenus aux élections dans les commissions administratives paritaires, les fonctionnaires (art. 9, 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 existe, en outre, un Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat : art. 12 et 13 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 premier du statut général, sont notamment : le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité.

Art. 13 : Le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales des fonctionnaires. Il est présidé par le Premier Ministre qui veille à l'application de la présente loi.

Le Conseil supérieur connaît toute question d'ordre général concernant la Fonction publique de l'Etat dont il est saisi, soit par le Premier Ministre, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il est l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle."

Enfin, les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services sont traités dans des comités techniques paritaires :

CTPM : comité technique paritaire ministériel

CTPA : comité technique paritaire académique

CTPD : comité technique paritaire départemental

» Cf articles 15 et 16, titre II :

"Art. 15 (modifié par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987) : 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 paritaires. Ces comités connaissent des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et des projets de statuts particuliers. Ils comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

Art. 16 : Il est institué, dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels, un comité central d'hygiène et de sécurité et, éventuellement, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux.

La création des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux est de plein droit à la demande des comités techniques paritaires concernés."

» Par ailleurs, sans qu'il existe une structure spécifique, mais là aussi à partir de leur représentativité, (art. 8, titre I) :

"Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail."

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.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ET COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Selon le Préambule de la Constitution, «tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises».

Garantie fondamentale énoncée dans le statut général des fonctionnaires, la participation s'appuie sur deux types d'organismes paritaires : les commissions administratives paritaires (CAP) et les comités techniques paritaires (CEP).

I - Composition

A. Commission Administrative Paritaire.

1. Fonction publique d'Etat :

Il doit exister une CAP pour chaque corps.

Cependant, il peut être créé une CAP commune à plusieurs corps de même niveau lorsque les effectifs de ce corps sont insuffisants pour constituer une commission propre. Outre les CAP nationales dont la création est obligatoire, des CAP locales peuvent être instituées auprès des chefs de services déconcentrés quand l'importance des effectifs en activité le justifie.

2. Fonction publique territoriale :

Il doit être institué une CAP pour chaque catégorie A, B, C de fonctionnaires. Il existe deux cas de figures

■ La CAP est placée auprès d'un centre de gestion :

Les représentants des collectivités territoriales sont désignés par les élus locaux, membres du conseil d'administration de ce centre, parmi les élus des collectivités et des établissements affiliés.

■ La CAP est placée auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement :

Les représentants de l'administration sont désignés parmi les membres de l'organe délibérant, titulaires d'un mandat électif, par l'autorité qui a le pouvoir de nomination des fonctionnaires (maires, présidents de conseil général)

3. Fonction publique hospitalière

Une commission paritaire nationale est instituée pour chaque corps de catégorie A recruté et géré au niveau national (personnel de direction).

Pour les autres fonctionnaires, des CAP départementales existent, ainsi que des CAP d'établissements dans certains cas.

Il convient de noter que l'assistance publique - hôpitaux de Paris est dotée d'un dispositif spécifique comportant une CAP pour le corps de catégorie A, une CAP pour la catégorie B et une CAP commune pour les catégories C et D. Chaque catégorie est divisée en groupe.

Dans tous les cas, le Conseil d'Etat a jugé que l'existence des CAP et le principe de désignation par voie d'élection des membres représentant le personnel sont des garanties fondamentales pour les fonctionnaires (CE, 22 avril 1966, *Fédération nationale des syndicats de police de France et d'Outre Mer*).

B. Comité technique paritaire

Ils ont été mis en place dans la fonction publique de l'Etat (Décret n°82-452 du 28 mai 1982 maintenu en vigueur et modifié notamment par le D n°84-956 du 25 octobre 1984), dans la fonction publique territoriale (D ; N°85-565 du 30 mai 1985) ainsi que dans la fonction publique hospitalière (D. n°88-950 du 6 octobre 1988).

1. Pour l'Etat.

Il existe obligatoirement auprès de chaque ministre un CTP ministériel. Il existe aussi des CTP centraux auprès des directeurs du personnel de l'administration centrale, auprès de chaque directeur ou directeur général d'établissement public. De plus, facultativement des CTP spéciaux peuvent être mis en place dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie, de même que des comités techniques locaux dans les circonscriptions territoriales des départements ministériels.

2. Pour les collectivités territoriales. Un CTP est créé dans chaque collectivité territoriale ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre départemental de gestion.

3. Pour la fonction publique hospitalière.

Un CTP existe dans chaque établissement social ou médico social, les établissements hospitaliers étant dotés depuis la loi du 31 juillet 1991 de comité technique d'établissement (CTE).

Le CTE comprend, outre le directeur ou son représentant qui le préside, des représentants du personnel élu au sein des trois collèges des personnels des catégories A, B, C.

II - Modalités de nomination

A- La Commission Administrative Paritaire

Le mode de scrutin ne relève pas des garanties fondamentales pour les fonctionnaires ; sa fixation relève uniquement de la compétence du gouvernement (CE, 22 avril 1966, *Fédération nationale des syndicats de police*). Cependant, les titres II, II, IV du statut tels qu'ils sont modifiés par la loi du 16 décembre 1996 (art 94 ; II) prévoient que les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle pour un mandat de trois ans.

Les listes sont présentées par des organisations syndicales représentatives. Les contestations sur la validité des élections des opérations électorales doivent être portées devant l'autorité intéressée dans le délai de 5 jours à compter de la proclamation des résultats.

La décision peut être déférée devant le juge administratif, dans le ressort duquel a son siège la commission (CE 22 décembre 1965 *Elections des représentants du personnel aux CAP 4 et 5 de la DG*).

B - Le Comité Technique Paritaire

1. Dans la fonction publique d'Etat :

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives. Pour chaque CTP, un arrêté ministériel établit la liste des organisations aptes à désigner des représentants et fixe le nombre de sièges attribués à chacune d'elles.

2. Dans la fonction publique territoriale

Les représentants du personnel sont élus à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales.

3. Dans la fonction publique hospitalière :

Les représentants sont désignés par les organisations syndicales déclarées dans l'établissement, les sièges étant répartis proportionnellement au nombre de voix recueillies lors des élections de la CAP, avec répartition des restes à la plus forte moyenne. Dans le cas de figure où il n'existe pas d'organisation syndicale déclarée dans l'établissement, les représentants du personnel sont élus au scrutin majoritaire à un tour.

III - Fonctionnement

Les règles de fonctionnement des CAP et CTP sont presque semblables. Ils se réunissent sur convocation de leur président ou sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel, sur un ordre du jour déterminé. Il convient de souligner que les commissions ne délibèrent valablement que si trois quart de leurs membres au moins sont présents.

IV - Compétence:

A - La commission administrative paritaire

Les compétences sont similaires dans les trois fonctions publiques.

Les CAP sont obligatoirement consultées préalablement à toute décision individuelle (CE 19 décembre 1962 *Sieur Bony*) en matière notamment de titularisation, de notation, d'avancement, de grade, de discipline, sauf pour l'avertissement et le blâme, de détachement, de disponibilité, de mutation (CE 12 janvier 1972 *Rondeau*) de démission, de licenciement pour insuffisance professionnelle, de refus d'autorisation de travailler à temps partiel, de refus d'autorisation de cumul.

Toutefois, l'avis des commissions ne lie pas l'autorité ayant pouvoir de décision. Cette autorité ne peut s'abriter derrière l'avis d'une commission pour refuser de faire droit à la demande de fonctionnaire (CE 4 décembre 1974 *Ministère de l'éducation nationale contre Dame Chandellier*). Par ailleurs, l'absence de consultation d'une commission dont l'avis est requis, entache d'irrégularité la décision intervenue (CE 17 avril 1970 *Confédération générale du travail*).

B - Le Comité technique paritaire.

Les CTP sont compétents pour les questions d'organisation des administrations, établissements ou services ; de fonctionnement des administrations et services ; l'élaboration et modification des règles statutaires régissant les personnes affectées dans les services relevant de leur compétence ; d'hygiène et sécurité du travail ; de critères ; de répartition des primes de rendement et de plans de formation professionnelle

Dans la fonction hospitalière, le CTE est par ailleurs consulté sur le projet d'établissement et les programmes d'investissement, les créations, suppressions, transformations des structures médicales, pharmaceutiques, les conditions de travail, la modernisation des méthodes, l'emploi des diverses catégories de personnels, les primes et indemnités la formation, le bilan social et l'intéressement, la coopération inter hospitalière.

Mais, dans les trois fonctions publiques, le pouvoir de décision reste à l'administration, le CTP n'émettant qu'un avis.

Le paritarisme : des conceptions diverses

FICHE 2

CAP / CTP
01/2006

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.

Le paritarisme est à nouveau évoqué quand il s'agit des décisions de CTP, CTPA (comité technique paritaire académique), CTPD (comité technique paritaire départemental) apportant créations ou suppressions de postes d'enseignants.

On parle même de "commissions paritaires" concernant les maîtres auxiliaires alors que leurs carrières sont examinées dans des groupes de travail sans règles définies.

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 P.EPS, ...) et de groupes de travail quand il n'y a pas réellement de commission paritaire installée (exemple des maîtres auxiliaires).

Il faudrait enfin bien insister sur la différence entre les CTP (comités techniques paritaires) **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 dans les élections aux commissions 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).

Il n'y a pas d'élection pour les CTP. Ainsi, dans une académie, c'est en additionnant les voix obtenues dans toutes les CAP que le recteur répartit, par le calcul à la plus forte moyenne, les 10 sièges attribués aux syndicats représentant les personnels.

Vous noterez que les maîtres auxiliaires, les contractuels et les vacataires n'ont pas de CAP, ne votent pas et ne contribuent pas à la répartition indirecte des sièges dans les CTP.

La non prise en compte de toutes les catégories est injuste car, même en cas d'absence de CAP, il pourrait y avoir, au minimum, vote de représentativité pour ceux-ci au niveau du CTP

» 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 19^{ème} siècle entre "syndicalisme" et "mutualisme", l'un pour "revendiquer" (luttons, 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 parlant 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 1^{er} 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 "zone sensible", 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 d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

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 paritaires (CTP) 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 CTP, 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. Ce qui devrait être le cas.

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 paritaires

FICHE 3-0

CAP / CTP
01/2006

Elections 2005

Les représentants des personnels

| | CAPA | | CAPN | |
|----------------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|
| | Nombre | | Nombre | |
| Prof de chaires sup. | | | 8 | |
| Agrégés | 18 | 2 HC + 16 CN | 27 | 3 HC + 24 CN |
| Certifiés + AE + CE | 38 | 6 HC + 32 CN ou AE et CE | 57 | 9 HC + 48 CN ou AE et CE |
| P.EPS | 10 | 2 HC + 8 CN | 15 | 3 HC + 12 CN |
| Ch. Ens. EPS | 8 | 4 CEx et HC + 4 CN | 12 | 6 CEx et HC + 6 CN |
| PLP | 18 | 2 HC + 16 CN | 27 | 3 HC + 24 CN |
| CPE | 16 | 2 HC + 14 CN | 24 | 3 HC + 21CN ou CEd |
| Dir. CIO et Co.psy | 10 | 4 Dir + 6 Co.psy | 10 | 4 Dir + 6 Co.psy |
| PEGC | 8 | Tous grades confondus | | |
| Inst/Prof des Ecoles | (1) | | 30 | |
| MI-SE | 4 | | | |

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

(1) CAPD : (Instituteurs et Professeurs des Ecoles)

. Plus de 2800 : 30
 . Plus de 1500 : 21
 . Moins de 1500 : 15

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 académiques sont établies sur la base : 1 titulaire et 1 suppléant ,
 et les listes nationales sur la base : 1 titulaire et 2 suppléants, sauf Directeur CIO et Conseiller d'orientation-psychologue

Ex : agrégés – Quand la CAPA ou la CAPN siège au complet, il y a 9 membres représentant les personnels face aux 9 membres représentant l'administration.

Fonctionnement des commissions paritaires

FICHE 3-1

CAP / CTP
01/2006

Réf. des textes :

- Décret n° 82-451 du 28.05.82, titre IV : fonctionnement, art. 27 à 43.

- Circulaire 1999, titre 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.

Le président est, en cas d'empêchement, remplacé par le représentant de l'administration le plus ancien dans l'emploi hiérarchiquement le plus élevé.

Art. 28 - La présidence des commissions locales appartient au chef de la circonscription locale correspondante ou, en cas d'empêchement, au représentant de l'administration au sein de la commission qui est le plus ancien dans le grade le plus élevé.

Art. 29 - Chaque commission administrative élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis du conseil supérieur de la fonction publique. Le règlement intérieur de chaque commission doit être soumis à l'approbation du ministre intéressé.

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.

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.

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 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** - Modifié par Décret n°84-955 du 25 octobre 1984 art. 2 (JORF 27 octobre 1984). Les commissions administratives siègent en formation restreinte lorsqu'elles sont saisies de questions résultant de l'application des articles 55, 58, 67, 45, 48, 60, 70, 72 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° de l'article 34 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 - Modifié par Décret n°2000-201 du 6 mars 2000 art. 2 (JORF 7 mars 2000).

Lorsque le fonctionnaire dont le cas est soumis à l'examen de la commission appartient au grade le plus élevé du corps, les deux 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 ne peuvent prendre part aux délibérations de la commission lorsque celle-ci 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 intéressés 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.

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.

Art 42 - Après avis du conseil supérieur de la fonction publique, une commission administrative peut être dissoute dans la forme prévue pour sa constitution. Il est alors procédé, dans le délai de deux mois et selon la procédure ordinaire, à la constitution d'une nouvelle commission dont le renouvellement est soumis aux conditions déterminées aux articles 7 et 11 ci-dessus.

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° 66-619 du 10 août 1966 modifié.

Circulaire du 23 avril 1999

IV. - Fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires

Règlement intérieur

Art. 29 (1^{er} 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 annexe 1 et 2).

Secrétariat

Art. 29 (2^e et 3^e 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 (1^{er} 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 1994, 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 restreinte 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 paritaires

FICHE 3-2

CAP / CTP
01/2006

Réf. des textes :

- Décret n° 82-451 du 28.05.82, titre III, chapitre IV, art. 25 IV.
- Circulaire du 23 avril 1999

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 des articles 8, 25, 28, 31, 38, 44, 45, 48, 50 (1°), 52 et 54 de l'ordonnance du 04/02/59, ainsi que des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 5° de l'article 36 de cette même ordonnance.

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

La suite de l'article 25 précise :

"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 (cf D.n° 82-451) :

- avancement, propositions de titularisation, propositions de refus de titularisation,
- avancement de grade,
- avancement d'échelon,
- requêtes en révision de note,
- demande de disponibilité faite par l'intéressé et n'étant pas de droit.

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,
- requête en révision de notation,
- saisine du Conseil supérieur de la Fonction publique lorsque l'administration s'oppose pendant deux années successives à l'inscription à un tableau d'avancement de cet agent ayant fait l'objet d'une proposition de la CAP pour ces deux années,
- 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, 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 la politique gouvernementale 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

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) ;

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) ;

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 ;

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 requise pour cet avancement ;

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, la durée du détachement, les modalités d'intégration 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 ;

j) Décisions de mise en disponibilité sur la demande du fonctionnaire (articles 44, 45, 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) et des cas visés à l'article [L 59](#) 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 2° 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 n° 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 [16T](#) du décret n° 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.

Types de réunions paritaires

1^{er} degré - 2nd degré

FICHE 3-3

CAP / CTP
01/2006

| <i>Objet de la commission</i> A titre indicatif et non exhaustif | <i>Type de commission</i> | <i>Commentaires de l'UNSEN</i> Il existe des fiches syndicales à remplir pour assurer votre défense |
|---|--|--|
| Mutations 2nd degré : Mutations nationales inter-académiques . Mutations intra académiques (y compris mutations par mesure de carte scolaire) . Mutations par mesure de carte scolaire des surveillants . Maîtres auxiliaires / Contractuels . MI-SE (mouvement) Mouvement 1^{er} degré . Accord des exeat et ineat dans le département / changement de département / opérations complémentaires / carte scolaire | CAPN CAPA CAPA GTP CPCA CAPD | Circulaires mutation paraissant chaque année au BO début novembre Circulaire mutation du BO Circulaire rectorale Circulaire de l'IA |
| Promotions Grand choix / choix/ ancienneté : . Titulaires / stagiaires 2 nd degré . Agrégés . Maîtres auxiliaires . Instituteurs et Professeurs des Ecoles | CAPA CAPN GTP CAPD | L'UNSEN-CGT 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 . Maîtres auxiliaires . MI-SE . Agrégés | CAPA GTP CPCA CAPN | L'UNSEN-CGT publie un modèle de lettre pour les requêtes. |
| Stagiarisation des MI-SE Retraits de délégation des MI-SE | CPCA CPCA | |
| Aides-éducateurs | CAAE | Toute question relative aux conditions de travail, à la formation, à l'insertion professionnelle |
| 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 |
| Avancement . AE → PLP et certifiés . Inst → Professeurs des Ecoles . Liste d'aptitude des directeurs | CAPA et CAPN CAPA et CAPN CAPD CAPD | Circulaire BO chaque année |
| . Renouvellement des réadaptations . Premières demandes de réadaptation . Congé formation . Réétiquetage de discipline . Reconversion . Départs en retraite . Comité médical . Conseil de discipline | CAPA / CAPD CAPA CMD CAPA / CAPD | CAP et (ou) information aux élus Information aux élus Comité Médical Départemental Un C.M.D. par département Une réunion au début de chaque mois |

Le comité technique paritaire

FICHE 4

CAP / CTP
01/2006

Réf. des textes :

- Décret n° 82-452 du 28.05.82

- Circulaire du 23 avril 1999 relative à l'application du décret n° 82-452 du 28.05.82

Composition

Art. 6 - Les comités techniques paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants du personnel .

Ils ont des membres titulaires et des membres suppléants dont le nombre est au plus égal à celui des titulaires.

Art. 8 - Modifié par Décret n°97-792 du 18 août 1997 art. 1 (JORF 21 août 1997).

Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article 11 du présent décret, les représentants du personnel au sein des comités techniques sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées aux articles L. 411-3 et L. 411-22 du code du travail et regardées comme représentatives du personnel au sens de l'article L. 133-2 du code du travail au moment où se fait la désignation.

A cet effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelés à être dotés d'un comité technique en exécution des articles 2 à 4 du présent décret, un arrêté du ministre intéressé établit la liste des organisations aptes à désigner des représentants et fixe le nombre des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elle, compte tenu du nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les commissions administratives paritaires. Cet arrêté impartit un délai pour la désignation des représentants du personnel.

Les membres nommés sur proposition d'une organisation syndicale cessent de faire partie du comité technique si cette organisation en fait la demande par écrit au ministre intéressé ou au chef de service auprès duquel le comité technique est institué. La cessation des fonctions est effective un mois après la réception de cette demande.

La représentativité syndicale

■ Pour obtenir les résultats de représentativité en CTPD on additionne toutes les voix 1er degré instituteurs et professeurs des écoles du département + tout le second degré du département (y compris corps d'inspecteurs ne figurant pas sur ce tableau) et toutes les voix du département pour les personnels IATOS (ouvriers, administratifs, santé)

■ Pour obtenir les résultats de représentativité en CTPA on additionne toutes les voix 1er degré instituteurs et PE de l'académie + tout le second degré (y compris corps d'inspecteurs ne figurant pas sur ce tableau) et toutes les voix de l'académie pour les personnels IATOS (ouvriers, administratifs, santé)

Art 9 - Modifié par Décret n°98-1092 du 4 décembre 1998 art. 9 (JORF 5 décembre 1998).

Les membres titulaires et suppléants des comités techniques sont désignés pour trois ans, sous réserve du cas prévu au

troisième alinéa de l'article précédent. Toutefois, la durée du mandat de ces membres pourra être modifiée par arrêté du ministre intéressé, de façon à assurer le renouvellement des comités techniques intéressant un service ou un groupe de services déterminés dans le délai maximum de six mois suivant le renouvellement des commissions administratives paritaires correspondant auxdits services.

Ces membres doivent soit appartenir, en qualité de fonctionnaire ou en qualité d'agent non titulaire, au département ministériel, à l'administration, au service ou à l'établissement auprès duquel est constitué le comité dont ils sont appelés à faire partie, soit être détachés auprès de ces organismes ou mis à leur disposition, en application de l'article 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. En outre, en ce qui concerne les comités techniques régionaux ou départementaux, ne peuvent être désignés comme membres que les agents exerçant leurs fonctions dans le service déconcentré considéré.

Attribution

Art.12 - Modifié par Décret n°2001-376 du 27 avril 2001 art. 1 (JORF 2 mai 2001).

Les comités techniques paritaires connaissent dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 13 et 14 du présent décret des questions et des projets de textes relatifs :

- 1° Aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;
- 2° Aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;
- 3° Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;
- 4° Aux règles statutaires ;
- 5° A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- 6° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- 7° Aux critères de répartition des primes de rendement ;
- 8° Aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
- 9° A l'évolution des effectifs et des qualifications.

Art. 14 - Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le comité technique paritaire ministériel est seul compétent pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant les personnels affectés dans les services placés sous l'autorité du ministre auprès duquel il est institué ainsi que des problèmes généraux de formation de ces personnels.

Toutefois, un arrêté du ministre intéressé peut prévoir la consultation préalable sur ces questions du comité technique central institué auprès du directeur du personnel de l'administration centrale.

Dans les établissements publics de l'Etat visés à l'article 1er du présent décret, le comité technique central institué auprès du directeur ou du directeur général est seul compétent pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant les personnels de l'établissement ainsi que des problèmes de formation intéressant ces personnels.

Art. 19 - Dans tous les comités, un secrétariat permanent est assuré par l'un des agents qui y représentent l'Administration. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances. Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans le délai de quinze jours aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Art. 20 - Chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis du conseil supérieur de la fonction publique. Le règlement intérieur de chaque comité est soumis à l'approbation du ministre intéressé.

Art. 21 - Les comités techniques 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. 22 - L'acte portant convocation du comité technique paritaire fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence des comités techniques paritaires dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrites à cet ordre du jour.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président du comité technique paritaire peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des organisations syndicales afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

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

Art. 23 - Les comités techniques 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. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Art. 24 - Les séances des comités techniques ne sont pas publiques.

Art. 25 - Toutes facilités doivent être données aux membres des comités pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Ils sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membre des comités ou d'expert auprès de ces comités.

Art. 26 - Une autorisation d'absence est accordée aux

représentants du personnel, titulaires ou suppléants, au sein des comités techniques paritaires ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du 3e alinéa de l'article 22 pour leur permettre de participer aux réunions des comités 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 intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux des comités.

Les membres titulaires et suppléants des comités techniques et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié.

Art. 27 - En cas de difficulté dans le fonctionnement des comités techniques, le ministre intéressé en rend compte au Premier ministre, qui statue après avis du conseil supérieur de la fonction publique.

Art. 28 - *Modifié par Décret n°84-956 du 25 octobre 1984 art. 5 (JORF 27 octobre 1984).*

Les comités techniques ne délibèrent valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par la loi du 11 janvier 1984 précitée 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 du comité qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents.

La circulaire du 23 avril précise certains points du décret

Composition

Désignation des membres représentant le personnel

Les représentants du personnel au sein d'un comité technique paritaire sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires regardées comme représentatives du personnel au moment où se fait la désignation.

L'affirmation selon laquelle les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un comité technique paritaire signifie que ne doit pas, sous quelque forme que ce soit, être limité le choix effectué par les organisations syndicales, des agents qui seront appelés à siéger au sein de ce comité.

Le décret no 82-452 du 28 mai 1982 prévoit que les organisations syndicales peuvent désigner en qualité de représentants du personnel aussi bien des agents non titulaires que des fonctionnaires car la plupart des questions qui relèvent de la compétence des comités techniques paritaires concernent autant les agents non titulaires que les fonctionnaires. De même, il convient d'admettre que les ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent siéger en tant que représentants du personnel au sein des comités techniques paritaires, sauf dans l'hypothèse où ces personnels ouvriers disposent d'une structure de concertation spécifique telle que, au ministère de la défense, la commission paritaire ouvrière.

Les critères de représentativité

Le critère essentiel de l'appréciation de la représentativité, mais non le seul, est le résultat des élections aux commissions administratives paritaires.