

La Commission Administrative Paritaire (CAP)

L'ESSENTIEL

La commission administrative paritaire (CAP) est une instance consultative composée de représentants de l'administration (élus locaux) et de représentants du personnel, compétente à l'égard des fonctionnaires. Elle est consultée sur les projets de certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires territoriaux.

Créée auprès de chaque Centre de Gestion, ou de chaque collectivité ou établissement non affilié (comptant plus de 350 agents), il existe une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaire (A, B ou C).

La composition de la CAP

Chaque CAP comporte un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Chaque membre titulaire a un suppléant.

- Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité auprès de laquelle la CAP est placée (le président du centre de gestion ou l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées).
- Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires (de la catégorie de la CAP concernée) tous les 4 ans. Les élections ont lieu au scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle.

Le nombre de représentants du personnel à la CAP (et donc du nombre d'élus) dépend du nombre de fonctionnaires qui relèvent de la commission :

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 40	3 titulaires et 3 suppléants
De 40 à 249	4 titulaires et 4 suppléants
De 250 à 499	5 titulaires et 5 suppléants
De 500 à 749	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999	7 titulaires et 7 suppléants
À partir de 1 000	8 titulaires et 8 suppléants

Pour les CAP des centres de gestion, la présidence des CAP est assurée par le président du Centre de Gestion ou son représentant.

Les compétences de la CAP

La CAP, dans sa composition classique, doit être consultée, à l'**initiative de l'administration**, sur les projets de décision individuelle suivants :

- Refus de titularisation au terme du stage
- Renouvellement ou non renouvellement (refus de titularisation) du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé
- Licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle
- Licenciement d'un fonctionnaire en disponibilité après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration
- Licenciement d'un fonctionnaire à l'issue des droits à congé de maladie (CMO, CLM ou CLD) en cas de refus du fonctionnaire de reprendre sans motif valable lié à l'état de santé
- Refus d'un congé pour formation syndicale
- Refus d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de condition de travail à un fonctionnaire représentant du personnel à la formation spécialisée du CST
- Refus pour la 2^{ème} fois d'une demande de formation d'intégration et de professionnalisation ou de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française
- Demande de réintégration du fonctionnaire dans la nationalité française ou à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

La CAP est également consultée dans sa **formation disciplinaire** (ou conseil de discipline) par l'administration, pour les cas suivants :

- Sanctions autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours à l'égard des fonctionnaires stagiaires, soit :
 - *L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours*
 - *L'exclusion définitive de service*
- Sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe à l'égard des fonctionnaires titulaires, soit :
 - *L'abaissement d'échelon*
 - *L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours*
 - *La radiation du tableau d'avancement*
 - *La rétrogradation*
 - *L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans*
 - *La mise en retraite d'office*
 - *La révocation*
- Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle

La CAP dans sa formation disciplinaire est présidée par un magistrat du tribunal administratif. Les agents concernés y sont présents et/ou représentés.

La CAP peut être consultée, à la **demande d'un fonctionnaire**, sur les décisions individuelles défavorables à l'agent, à savoir :

- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une disponibilité
- Refus d'une démission
- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET)



Le déroulement de la CAP

Chaque CAP se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son Président ou à la demande de la moitié des représentants du personnel. Les séances des CAP ne sont pas publiques.

Les agents concernés ne sont pas présents, ni représentés (hormis dans sa formation disciplinaire).

La moitié au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce « quorum » n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CAP, qui siège alors sans condition de quorum.

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

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

La CAP émet ses avis consultatifs à la majorité des suffrages exprimés. Ces avis sont obligatoires et préalables à la décision à prendre pour les saisines faites à l'initiative de l'administration. En cas de non-respect de cette procédure, le juge pourrait annuler la décision prise en cas de contentieux.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

LA FAQ

Une CAP peut-elle être créée pour plusieurs catégories hiérarchiques ?

Oui, une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques peut être mise en place lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie (c'est-à-dire lorsque le nombre de fonctionnaires relevant de cette commission est inférieur à 40).

L'autorité territoriale peut-elle prendre une décision contraire à l'avis de la CAP ?

Oui, mais l'autorité territoriale qui prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP doit l'informer dans un délai d'un mois des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code général de la fonction publique : article L112-1](#) (Principe de participation)

[Code général de la fonction publique : articles L261-2 à L261-7](#) (CAP - Mise en place)

[Code général de la fonction publique : articles L262-1 à L262-3 et L262-5 à L262-6](#) (CAP - Composition)

[Code général de la fonction publique : article L263-1 et L263-3](#) (CAP - Attributions)

[Code général de la fonction publique : articles L264-1 à L264-2](#) (CAP - Fonctionnement)

[Code général de la fonction publique : article L281-1 à L281-3](#) (dispositions particulières)

[Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE