CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Fiche
statutaire

Les CAP
(Commissions administratives paritaires)

Code Général de la Fonction Publique
Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié
Décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 modifié
Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017

Définition

Les commissions administratives paritaires constituent avec les commissions consultatives paritaires et le comité technique, les instances de concertation où se retrouvent représentants des collectivités et représentants du personnel.

A la différence du Comité technique qui concerne toutes les catégories d'agents ainsi que les agents contractuels, il existe une commission administrative paritaire pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires.

Pour toutes les collectivités et établissements qui leur sont affiliés, les commissions administratives paritaires sont placées auprès des centres de gestion et ce, quelle que soit la catégorie concernée, et le nombre de fonctionnaires.

En cas d'affiliation volontaire, la collectivité ou l'établissement peut se réserver d'assurer le fonctionnement de la totalité des CAP ou certaines d'entre elles.

Dans le cas où la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un CDG, les CAP sont placées auprès de cette collectivité ou cet établissement.

Les CAP sont présidées par le président du Centre de gestion, le maire ou le président d'établissement. Elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif lorsqu'elles siègent en conseil de discipline.

Les CAP s'intéressent d'une façon générale aux situations individuelles des agents titulaires. Les situations individuelles des agents contractuels relèvent des commissions consultatives paritaires.

Composition

Les commissions administratives comprennent en nombre égal des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Chaque titulaire a un suppléant.

Les représentants de fonctionnaires territoriaux sont élus sur les listes présentées par les organisations syndicales au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

La durée du mandat est de 4 ans.

Les représentants des collectivités sont désignés par l'autorité territoriale (maire ou président) parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.

Lorsque la CAP est placée auprès du centre de gestion, ses représentants sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du CDG, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas par eux-mêmes le fonctionnement d'une CAP pour la même catégorie de fonctionnaires.

Les représentants des collectivités et établissements cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin.

Les collectivités et établissements peuvent procéder à tout moment et pour le reste du mandat à accomplir au remplacement de leurs représentants.

Voir la composition des CAP (mandat 2026-2030)

Rôle des CAP

Leur rôle pour les questions entrant dans le champ de leur compétence est consultatif : les CAP rendent des avis.

Cependant cet avis est obligatoire et doit être préalable à la prise de décision.

La procédure est viciée si l'avis n'est pas rendu, et en cas de contentieux la décision prise peut être annulée pour vice de forme, sans que le fond soit examiné.

Compétences

La loi n° 2019-828 du 26 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue supprimer certaines compétences des CAP. Par conséquent, depuis le 1er janvier 2021, les CAP sont compétentes uniquement dans les cas suivants :

- **Sur saisine de la collectivité**
  - Refus de titularisation
  - Licenciement en cours de stage
  - Licenciement après une disponibilité en cas de trois refus de poste consécutifs
  - Renouvellement de contrat article 38 (travailleur handicapé)
  - Non renouvellement de contrat article 38 (refus de titularisation).
  - Licenciement au terme d'un CMO, CLM ou CLD en cas de refus d'un poste dans motif valable lié à l'état de santé
  - Refus de mobilisation du CPF pour une 3ème année consécutive
  - Deuxième refus de formation
  - Refus d'un congé à un représentant du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
  - Refus de congé pour formation syndicale
  - Sanctions disciplinaires hors premier groupe
  - Licenciement pour insuffisance professionnelle
  - Demande de réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques, à l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou suite à réintégration dans la nationalité française.

- **Sur saisine de l'agent**
  - Révision du compte rendu d'entretien professionnel
  - Refus de disponibilité
  - Refus d'autorisation de télétravail ou de renouvellement
  - Refus d'octroi de congés au titre du CET
  - Refus de temps partiel/litige sur les modalités d'exercice
  - Refus de mobilisation du CPF
  - Refus de démission