



**Présentation des instances
représentatives du personnel
(SPP et PATS) du SD(T)IS.**

ELECTIONS 2026



CST

(COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL)

TOUT COMPRENDRE SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES



À SAVOIR :

Au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à **200 agents**, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSA. En dessous de ce seuil, la création de cette formation spécialisée doit être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.



LES COMPÉTENCES

DU CST :

1/2

L'article L251-1 du code général de la fonction publique (CGFP) précise que « les comités sociaux sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués ».

Leur mise en place est définie comme suit :

« Sont dotés d'un comité social territorial :

- Chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 employant au moins cinquante agents ;
- Chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ». Art. L251-5

« Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) est instituée au sein du comité social territorial dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation est instituée dans chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs ».

Art. L251-9

Le Comité Social Territorial (CST) est l'instance consultative compétente pour débattre et rendre un avis sur les questions d'ordre collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des collectivités, avant la prise de décision par l'autorité territoriale. Il connaît des questions intéressant l'ensemble du personnel des collectivités territoriales (fonctionnaires, agents contractuels de droit public et agents de droit privé).



LES COMPÉTENCES

DU CST :

2/2

Ainsi, le Comité Social Territorial connaît des questions relatives :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Le comité social est consulté sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L. 112-1, à l'exception de l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et de l'examen des décisions individuelles. Art. L253-5

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est chargée d'exercer les attributions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ; sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social territorial. Art. L253-6



CCP

(COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE)

TOUT COMPRENDRE SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

AGENTS CONTRACTUELS



LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La CCP rend **un avis** pour les questions
d'ordre individuel concernant
les personnels contractuels, notamment

À L'OCCASION D'UNE DÉCISION

REFUSANT :

- un temps partiel,
- les demandes de certains congés spécifiques,
- une demande de télétravail,
- le renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical.

ET AUSSI

LORS :

- d'un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai,
- d'un examen de sanctions disciplinaires,
- d'une demande de révision d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle.



LES COMPÉTENCES

DE LA CCP :

1/5

Les articles L. 272-1 et L. 272-2 du code général de la fonction publique (CGFP) fixent les règles de fonctionnement de la Commission Consultative Paritaire (C.C.P.) unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels.

Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la Commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.

Cette instance connaît des décisions individuelles prises à l'égard des agents territoriaux contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

La Commission Consultative Paritaire examine les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

La commission émet des avis ou des propositions dans de nombreux cas lorsque l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation. Elle peut également siéger en formation disciplinaire afin d'émettre des avis en cas d'exercice du pouvoir disciplinaire par l'autorité territoriale.

La C.C.P. comprend en nombre égal des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Chaque titulaire a un suppléant.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en fonction de l'effectif des agents contractuels de droit public relevant de la commission.

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics à la C.C.P. placée auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord sont désignés, à l'exception du président, par les membres du conseil d'administration du SD(T)IS, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes ou elles-mêmes le fonctionnement d'une Commission consultative paritaire d'agents contractuels de droit public.

La C.C.P. est amenée à se prononcer sur les questions relatives à la situation individuelle des agents dans les cas suivants :



LES COMPÉTENCES DE LA CCP :

2/5

1.DISCIPLINE / FIN DE FONCTIONS

OBJET

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES (CCP en formation disciplinaire)

- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de 4 jours à 1 an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée
 - Licenciement pour motifs disciplinaires
- Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement*

- Art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988
 - Art. R. 272-20 du CGFP
 - Art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988
- Art. R. 272-20 du CGFP

RECLASSEMENT (information de la CCP)

- Impossibilité de reclassement avant licenciement en cas d'incapacité physique définitive à occuper son emploi,
 - Impossibilité de reclassement avant licenciement en cas de :
 - disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
 - transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
 - recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du CGFP,
 - refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues aux articles R. 331-12 et R. 331-13 du CGFP
- Ces dispositions concernent les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article L. 332-8 du CGFP.*

Art. 13. – III et 39-5. – V du décret n° 88-145 du 15/02/1988

LICENCIEMENT

N.B. : Ne concerne pas les agents recrutés en application des articles L. 343-1 (emplois fonctionnels de direction), L. 333-1 (emplois de collaborateur de cabinet) et L. 333-12 (emplois de collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués) du CGFP

- Licenciement d'un agent contractuel
 - Licenciement pour incapacité physique définitive à occuper son emploi
 - Licenciement pour insuffisance professionnelle
- à Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement

- Art. 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988
- Art. R. 272-19 du CGFP
- Art. 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988
- Art. R. 272-19 du CGFP



LES COMPÉTENCES DE LA CCP :

3/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>LICENCIEMENT (suite)</u> · Licenciement dans l'intérêt du service pour l'un des motifs suivants : 1. disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, 2. transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, 3. recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du CGFP, 4. refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues aux articles R. 331-12 et R. 331-13 du CGFP, 5. impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération <i>Ces dispositions concernent les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article L. 332-8 du CGFP ainsi que les agents recrutés par un contrat de projet pour les motifs 2, 4 et 5.</i> · Licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical (saisine de la CCP avant l'entretien préalable) dans les cas suivants : 1. agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux, 2. agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, 3. agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail, 4. ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux	- Art. 39-5. – II du décret n° 88- 145 du 15/02/1988 - Art. R. 272-19 du CGFP - Art. 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

2.ENTRETIEN PROFESSIONNEL

N.B. : CONCERNE LES AGENTS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT PAR CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU PAR CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'UNE DURÉE SUPÉRIEURE À UN AN BÉNÉFICIANT CHAQUE ANNÉE D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL DONNANT LIEU À UN COMPTE RENDU (ART. 1-3 DU DÉCRET N° 88-145 DU 15/02/1988)



LES COMPÉTENCES DE LA CCP :

4/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (saisine à la demande de l'intéressé)</u>	- Art. 1er -3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 - Art. 7 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014 - Art. R. 272-21 du CGFP
3.CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS N.B. : CONCERNE TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS	
<u>TELETRAVAIL (saisine à la demande de l'intéressé)</u> · Refus opposé à une demande initiale de télétravail formulée par l'agent pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant · Refus opposé à une demande de renouvellement de télétravail formulée par l'agent pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant · Interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité	Art. R. 272-21 du CGFP
<u>TEMPS PARTIEL (saisine à la demande de l'intéressé)</u> · Refus d'accomplir un service à temps partiel · Litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel	Art. R. 272-21 du CGFP
<u>FORMATION</u> Décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux articles L. 215-1 (congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an), L. 214-1 et L. 214-2 (congé avec traitement accordé, sur demande de l'agent concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de la formation spécialisée mentionnée aux articles L. 251-9, L. 251-10 et L. 253-5 du CGFP ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné aux articles L. 251-5 à L. 251-8 et L. 254-2 du CGFP) du CGFP	Art. R. 272-19 du CGFP



LES COMPÉTENCES DE LA CCP :

5/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>FORMATION (suite)</u> · En cas de double refus successif d'une formation dans les conditions prévue aux 2° à 5° de l'article L. 422-21 (formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française) du CGFP. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la C.C.P. · Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application des articles L. 422-11 à L. 422-13 du CGFP (saisine à la demande de l'intéressé) La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent et sa collectivité. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant la C.C.P. La collectivité ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un agent a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de la C.C.P. · Décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps (saisine à la demande de l'intéressé)	Art. R. 272-19 et R. 272-21 du CGFP
4.DROIT SYNDICAL	
<u>Non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical</u>	- Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988 - Art. R. 272-19 du CGFP



CAP

(COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE)

TOUT COMPRENDRE SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

FONCTIONNAIRES



LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Les compétences des CAP sont centrées sur les décisions individuelles défavorables. La CAP se réunit pour émettre **un avis** sur la situation de l'agent

DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE

POUR :

- les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage,
- les licenciements pour insuffisance professionnelle,
- les sanctions disciplinaires des fonctionnaires pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes : la CAP est alors réunie en conseil disciplinaire.

À LA DEMANDE DE L'AGENT

POUR :

- examiner les refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission,
- examiner les révisions de comptes rendus d'évaluation professionnelle,
- examiner les refus de demande de télétravail
- examiner les refus de certains congés spécifiques, etc.



LES COMPÉTENCES DE LA CAP :

1/5

L'article L. 261-2 du code général de la fonction publique (CGFP) précise qu'une Commission administrative paritaire est mise en place pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires territoriaux auprès de chaque Centre De Gestion de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés.

Cette instance connaît des décisions individuelles prises à l'égard des fonctionnaires et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

La commission émet des avis ou des propositions dans de nombreux cas lorsque l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation. Elle peut également siéger en formation disciplinaire afin d'émettre des avis en cas d'exercice du pouvoir disciplinaire par l'autorité territoriale.

La C.A.P. comprend en nombre égal :

- des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics,
- des représentants du personnel.

Le nombre de représentants suppléants est identique au nombre de représentants titulaires.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en fonction de l'effectif des fonctionnaires relevant de la commission.

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics à la C.A.P. placée auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord sont désignés, à l'exception du président, par les membres du conseil d'administration du SD(T)IS, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes ou elles-mêmes le fonctionnement d'une Commission administrative paritaire.

La C.A.P. est amenée à se prononcer sur les questions relatives à la situation individuelle des agents dans les cas suivants :



LES COMPÉTENCES DE LA CAP :

2/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>Allocation d'assurance chômage (saisine a la demande de l'autorité territoriale ou de l'intéressé).</u> · Décisions prises en matière d'indemnisation du chômage dans les conditions fixées par <u>l'article L. 557-1-1 du CGFP</u> Étude des droits au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi lors du réexamen après 121 jours sans indemnisation chômage.	-Article 3 de la loi n° 2022-1598 du 21/12/2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi -Article L. 557-1-1 du code général de la fonction publique Article R. 263-7 – 5° du CGFP
<u>Compte épargne temps (saisine à la demande de l'intéressé)</u> Refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne- temps (saisine à la demande de l'intéressé) L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale. Celle-ci devra statuer après avis de la C.A.P.	-Article 10 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004 Article R. 263-10 – 6° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Congés</u> · Refus du congé pour formation syndicale prévu à l'article L. 215-1 du CGFP (congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an) ; · Refus du congé prévu aux articles L. 214-1 et L. 214-2 (congé avec traitement accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de la formation spécialisée mentionnée aux articles L. 251-9, L. 251-10 et L. 253-5 du CGFP ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné aux articles L. 251-5 à L. 251-8 et L. 254-2 du CGFP) du CGFP.	- Article R. 263-7– 3° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989) - Article R. 263-7– 3° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Démission (saisine à la demande de l'intéressé)</u> Refus d'acceptation de la démission du fonctionnaire par l'autorité territoriale (saisine à la demande de l'intéressé)	- Articles L. 263-3 (compétences de la CAP), L. 551-1 et L. 551-2 (démission) du CGFP - Article R. 263-10 – 2° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)



LES COMPÉTENCES DE LA CAP :

3/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>Évaluation (saisine à la demande de l'intéressé)</u> Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à <u>l'article 7 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014</u> relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux	- Articles L. 263-3 (compétences de la CAP) et L. 521-1 à L. 521-5 (évaluation) du CGFP - Article R. 263-10 – 3° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989) - Décret n° 2014-1526 du 16/12/2014
<u>Formation</u> · Mobilisation du compte personnel de formation (C.P.F.) : Le refus opposé à une demande de mobilisation du C.P.F. peut être contesté à l'initiative de l'agent. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à <u>l'article L. 6121-2 du code du travail</u>. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du C.P.F. présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de la C.A.P. · Double refus successif d'une formation d'intégration et de professionnalisation, d'une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent, d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, d'une formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (dont le congé de formation professionnelle) ou d'une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la C.A.P.	- Articles L. 422-11 à L. 422-13 du CGFP - Articles R. 263-7 – 3° et R. 263-10-4° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989) - Articles L. 422-21 et L. 422-22 (action de formation) du CGFP - Article R. 263-7 – 3° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Licenciement</u> · Licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires stagiaires.	- Article L. 327-4 (licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle) du CGFP Article R. 263-7 – 1° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)



LES COMPÉTENCES DE LA CAP :

4/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>Licenciement</u> · Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration · Licenciement du fonctionnaire à l'expiration de son congé de maladie, de son congé de longue maladie ou de longue durée si le fonctionnaire refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné · Licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires titulaires	- Articles 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30/07/1987 - Article R. 263-7 – 2° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989) - Article L. 553-2 (observation de la procédure disciplinaire) du CGFP - Article R. 263-7 – 2° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Reclassement (saisine a la demande de l'intéressé)</u> Décision d'engagement d'une procédure de reclassement dans les conditions prévues à l'article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (absence de demande de reclassement de l'agent)	- Article R. 263-10 – 7° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Refus de titularisation</u>	- Article R. 263-7 – 1° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Réintégration du fonctionnaire auprès de l'autorité territoriale</u> · A l'issue de la période de privation des droits civiques · A l'issue de la période d'interdiction d'exercer un emploi public · En cas de réintégration dans la nationalité française	- Article L. 550-1 (réintégration à l'issue d'une de ces périodes) du CGFP - Article R. 263-8 du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)
<u>Temps partiel (saisine a la demande de l'intéressé)</u> Refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel (saisine à la demande de l'intéressé)	- Articles L. 263-3 (compétences de la CAP), L. 612-5 et L. 612-13 (temps partiel) du CGFP - Article R. 263-10 – 1° du CGFP (ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989)



LES COMPÉTENCES DE LA CAP :

5/5

OBJET	RÉFÉRENCES JURIDIQUES
<u>Teletravail (saisine a la demande de l'interesse)</u> Refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par le fonctionnaire en application de <u>l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11/02/2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature</u> (art. 10 du décret 2016-151 du 11/02/2016 : refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par l'agent pour l'exercice d'activités éligibles fixées par délibération ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration)	- Article R. 263-10 – 5° du CGFP (<i>ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989</i>) - Article 8 du décret n° 2020-524 du 05/05/2020 (article 10 du décret n° 2016-151 du 11/02/2016 modifié)
<u>Travailleurs handicapés</u> · Renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial dans le cas d'un agent qui, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes · Renouvellement du contrat en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur dans le cas d'un agent dont l'appréciation de son aptitude ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il avait initialement vocation à être titularisé · Non renouvellement du contrat dans le cas d'un agent dont l'appréciation de son aptitude ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes	- Articles R. 352-32 et R. 352-33 du CGFP (ancien 8. – II. du décret n° 96-1087 du 10/12/1996) Article R. 263-7 – 4° du CGFP (<i>ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989</i>) - Article R. 352-34 du CGFP (ancien 8. – III. du décret n° 96-1087 du 10/12/1996) - Article R. 263-7 – 4° du CGFP (<i>ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989</i>)
<u>Autres questions prévues par les statuts particuliers</u> Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.	Article R. 263-9 du CGFP (<i>ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989</i>)
<u>Discipline pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires</u> · Sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes pour les fonctionnaires titulaires · Sanctions des fonctionnaires stagiaires	- Articles L. 263-3 (compétences de la CAP), L. 532-5 (conseil de discipline) et L. 533-1 (sanctions disciplinaires) du CGFP -Article 6 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992 (fonctionnaires stagiaires) Article R. 263-6 du CGFP (<i>ancien article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989</i>)