



Commissions dans la fonction publique : CAP, CCP, CT, CHSCT, ...

Vérfié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

i Réforme du dialogue social dans la fonction publique

Dans les 3 fonctions publiques, les comités techniques et les CHSCT () seront remplacés, lors du prochain renouvellement général de ces instances en 2022, par des comités sociaux.

Cette mesure est prévue par la [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id>).

Des décrets doivent préciser les conditions de mise en place de ces instances.

Cette page sera mise à jour lors des prochaines élections des représentants du personnel en 2022.

Les agents publics participent, via leurs représentants siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Ces instances consultatives sont les CAP (), CCP (), comités techniques, CHSCT (), conseils supérieurs de la fonction publique et le conseil commun de la fonction publique.

Fonction publique d'État (FPE)

Commission administrative paritaire (CAP)

Il existe une CAP () pour chaque [corps](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) de fonctionnaires.

Lorsqu'un corps de fonctionnaires est administré par des directions différentes du même ministère, un arrêté ministériel désigne l'autorité administrative auprès de laquelle la CAP est placée. Il en est de même lorsqu'un corps de fonctionnaires dépend de plusieurs ministres.

Dans certaines administrations, en raison de la taille des corps concernés, il est créé des CAP locales dotées de compétences propres (éducation nationale, intérieur, etc.).

Composition

Une CAP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elle a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Chaque CAP comprend des représentants du personnel pour chaque grade du corps représenté par la commission. Le nombre de représentants du personnel est fixé comme suit :

Nombre de représentants du personnel (titulaires et suppléants) en fonction de l'effectif de fonctionnaires d'un même grade

Effectif d'un même grade	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Moins de 100 fonctionnaires	1	1
De 100 à 999 fonctionnaires	2	2
De 1000 à 4 999 fonctionnaires	3	3
Plus de 5 000 fonctionnaires (ou corps à grade unique d'au moins 1 000 fonctionnaires)	4	4

La CAP est présidée par le directeur général, directeur ou chef de service auprès duquel elle est placée.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, sont nommés pour 4 ans par arrêté du ou des ministres concernés ou par décision de l'autorité auprès de laquelle est placée la CAP.

La prochaine élection aura lieu en décembre 2022.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) pour 4 ans par les fonctionnaires au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

Les CAP examinent les projets de décisions individuelles suivantes concernant les fonctionnaires :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Licenciement du fonctionnaire en disponibilité après 3 refus de postes proposés en vue de sa réintégration
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement du fonctionnaire qui, à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste proposé
- Licenciement d'un enseignant après refus du poste proposé en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour suivre des études d'intérêt professionnel
- Décision de refus d'un congé pour formation syndicale ou pour formation d'un représentant du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- Refus d'une formation continue ou d'une formation de professionnalisation
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>)
- Décision de dispense de l'engagement de servir après un congé de formation professionnelle
- Refus de congé de formation professionnelle
- Propositions de sanction des 2e, 3e et 4e groupes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F510>) (en formation disciplinaire).

Les CAP peuvent aussi être saisies par un fonctionnaire dans les cas suivants :

- Licenciement après 3 refus de poste proposé en fin de disponibilité
- Refus d'un temps partiel ou conflit relatif aux conditions d'exercice du temps partiel
- Refusant d'autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue
- Refus de démission
- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel annuel
- Refus de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Fonctionnement

La CAP se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président, à son initiative ou, dans les 2 mois, suivant la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

¾ au moins des membres doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la CAP, qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents.

La CAP émet ses avis à la majorité des membres présents.

Lorsque l'autorité administrative prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont le droit de voter 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.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)

Il existe une ou plusieurs CCP () dans toutes les administrations de l'État.

Composition, désignation des membres et fonctionnement

Une CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des agents contractuels élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>).

La composition, le fonctionnement et les conditions de désignation des membres sont fixés par arrêté ministériel.

Rôle

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles suivantes :

- Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai (à l'exclusion des licenciements prononcés en raison de l'incompatibilité du comportement d'un agent avec ses fonctions)
- Non-renouvellement du contrat des agents titulaires d'un mandat syndical
- Sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

La CCP est en outre informée de la situation des agents pour lesquels l'administration n'est pas en mesure de procéder au reclassement pour inaptitude physique.

Comité technique (CT)

Dans chaque département ministériel, il y a un comité technique (CT) ministériel. Mais il peut aussi être décidé de créer

- un comité technique ministériel commun à plusieurs départements ministériels
- ou un comité technique ministériel unique pour plusieurs départements ministériels.

Dans chaque administration centrale, il y a un comité technique de proximité, dit *comité technique d'administration centrale*, compétent pour les services d'administration centrale et les services à compétence nationale. Mais il peut aussi être décidé de créer

- un CT commun d'administration centrale pour plusieurs départements ministériels
- ou un CT unique d'administration centrale pour les administrations centrales de plusieurs départements ministériels.

Il peut être décidé de créer auprès d'un directeur général, un comité technique de réseau compétent pour :

- les services centraux,
- les services déconcentrés,
- les services à compétence nationale relevant de cette direction,
- les établissements publics de l'État qui en relèvent.

Au niveau déconcentré, il y a au moins un comité technique de proximité dénommé *comité technique de service déconcentré* auprès du chef de service déconcentré concerné. Il est également créé auprès du directeur départemental interministériel, un comité technique de direction départementale interministérielle. Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CT commun à tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant de plusieurs départements ministériels,
- un CT unique pour tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels.

Il y a un comité technique de proximité dit *comité technique d'établissement public* dans chaque établissement public de l'État ne présentant pas un caractère industriel ou commercial. Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CT commun à tout ou partie des établissements publics de l'État dépendant d'un même département ministériel,
- un CT unique pour plusieurs établissements publics en cas d'effectifs insuffisants dans l'un de ces établissements.

Des comités techniques spéciaux de service ou de groupe de services peuvent être créés, dès lors que l'importance des effectifs ou que l'examen de questions collectives le justifie.

Composition

Le comité technique comprend les personnes suivantes :

- Autorité administrative auprès de laquelle il est placé
- Directeur des ressources humaines
- Au maximum 15 représentants titulaires du personnel pour un comité technique ministériel, au maximum 10 pour un autre comité.

Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction des effectifs, par l'arrêté ou la décision qui crée le comité.

Les représentants du personnel titulaires ont un nombre égal de suppléants.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les agents au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle


Le comité technique est consulté sur les questions suivantes :

- Organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services
- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- Évolutions technologiques et des méthodes de travail des administrations (et leur incidence sur les personnels)
- Grandes orientations en matière de politique indemnitaire

- Formation et développement des compétences et qualifications professionnelles
- Insertion professionnelle
- Égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations
- Hygiène, sécurité et conditions de travail si aucun CHSCT () n'est mis en place
- Participation de l'État au financement de la protection sociale complémentaire des personnels

Le CT est informé des conséquences des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois.

Il peut saisir le CHSCT de toute question relevant de sa compétence et examine les questions dont le saisit le CHSCT.

 **À noter :** le comité technique et le CHSCT () peuvent être réunis ensemble pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe remplace ceux du comité technique et du CHSCT.

Fonctionnement

Le comité technique se réunit au moins 2 fois par an.

La moitié des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du comité. Le comité siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Le comité technique émet ses avis à la majorité des présents. Les représentants de l'administration ne participent pas au vote.

Le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires, peut convoquer des experts sur un point de l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans chaque département ministériel, il y a un CHSCT () ministériel.

Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CHSCT commun à plusieurs départements ministériels,
- ou un CHSCT unique pour plusieurs départements ministériels.

Dans chaque administration centrale, il y a un CHSCT de proximité, dit *CHSCT d'administration centrale*, compétent pour les services d'administration centrale et les services à compétence nationale.

Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CHSCT commun d'administration centrale pour plusieurs départements ministériels,
- ou un CHSCT unique d'administration centrale pour les administrations centrales de plusieurs départements ministériels.

Il peut être décidé de créer auprès d'un directeur général, un CHSCT de réseau compétent pour les services ou établissements suivants :

- Services centraux
- Services déconcentrés
- Services à compétence nationale relevant de cette direction
- Établissements publics de l'État qui en relèvent

Au niveau déconcentré, il y a au moins un CHSCT de proximité dénommé *CHSCT de service déconcentré* auprès du chef de service déconcentré concerné.

Il y a également un CHSCT de direction départementale interministérielle (auprès du directeur départemental interministériel).

Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CHSCT commun à tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant de plusieurs départements ministériels,
- un CHSCT unique pour tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels.

Il y a un CHSCT dit *CHSCT d'établissement public* dans chaque établissement public de l'État ne présentant pas un caractère industriel ou commercial.

Mais il peut aussi être décidé de créer :

- un CHSCT commun à tout ou partie des établissements publics de l'État dépendant d'un même département ministériel,
- un CHSCT unique pour plusieurs établissements publics en cas d'effectifs insuffisants dans l'un de ces établissements.

Des CHSCT spéciaux de service ou de groupe de services peuvent être créés dans les cas suivants :

- Le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire

- Le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire
- L'importance des effectifs ou des risques professionnels particuliers le justifie.

Composition

Le CHSCT comprend les personnes suivantes :

- Autorité auprès de laquelle il est placé
- Directeur des ressources humaines
- Au maximum 7 représentants du personnel pour un CHSCT ministériel, un CHSCT d'administration centrale ou un CHSCT de réseau, entre 3 et 9 pour tout autre CHSCT.

Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels, par l'arrêté ou la décision qui crée le comité.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont désignés librement par les organisations syndicales.

Chaque organisation désigne un nombre de représentants proportionnel au nombre de voix qu'elles ont obtenu lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques.

Les représentants peuvent être choisis parmi les agents éligibles au comité technique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>).

Rôle

Le CHSCT a les missions suivantes :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- Veiller au respect de la réglementation en ces domaines

Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. Il coopère à la préparation des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Les membres du comité procèdent à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle. Il est informé des suites qui leur sont données.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Il peut demander à ce qu'il soit appelé à un expert agréé dans l'un des cas suivants :

- Risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle
- Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.


Il est consulté dans les cas suivants :

- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
- Projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
- Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
- Teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont communiqués au comité.

Chaque année, le président soumet pour avis au CHSCT les éléments suivants :

- Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des services et des actions menées au cours de l'année écoulée
- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

 **À noter :** le comité technique et le CHSCT () peuvent être réunis ensemble pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe remplace ceux du comité technique et du CHSCT.

Fonctionnement

Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an.

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du comité. Le comité siège alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Le CHSCT émet ses avis à la majorité des présents. Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote.

Le médecin de prévention et les assistants et conseillers de prévention assistent aux réunions. Le ou les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité y assistent également.

L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du CHSCT. Il est informé des réunions et de l'ordre du jour des séances.

Le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires, peut convoquer des experts sur un point de l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)

Composition

Le CSFPE comprend des représentants de l'administration et 20 membres titulaires désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires. Il est présidé par le ministre chargé de la fonction publique.

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des comptes sont également membres.

Lors de chaque réunion, le président est assisté par des représentants de l'administration concernés par les questions à l'ordre du jour.

Chaque organisation syndicale dispose de 2 fois plus de suppléants que de titulaires, désignés dans les mêmes conditions que les titulaires.

Rôle

Le CSFPE est consulté pour avis des projets de loi et de décret relatifs à la fonction publique d'État.

Il peut aussi émettre des avis à propos des sujets suivants :

- Orientations de la politique de formation professionnelle
- Hygiène, sécurité, conditions de travail et médecine de prévention
- Élaboration, mise en œuvre et bilan des actions liées à la modernisation du service public, aux restructurations administratives, à la déconcentration et aux implantations des administrations publiques sur le territoire

[Conseil commun de la fonction publique (CCFP)]

Composition

Le CCFP est composé de 3 collèges :

- Représentants des organisations syndicales des 3 fonctions publiques
- Représentants des employeurs territoriaux
- Représentants des employeurs hospitaliers

Les personnes suivantes sont également membres :

- Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Le directeur général de l'administration et de la fonction publique
- Un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des comptes
- Le directeur général des collectivités locales
- Le directeur général de l'offre de soins
- Le directeur du budget

Rôle

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux 3 fonctions publiques ou relative à la situation des agents publics.

Il peut être saisi :

- soit par le ministre chargé de la fonction publique,
- soit à la demande écrite des 2/3 des membres d'un collège.

Il est consulté pour avis des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux 3 fonctions publiques et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels.

Il peut examiner également toute question commune à au moins 2 fonctions publiques et portant notamment sur :

- les évolutions de l'emploi public,
- la mobilité et aux parcours professionnels,
- la formation professionnelle,
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Territoriale (FPT)

Commission administrative paritaire (CAP)

Il y a une CAP () pour chaque catégorie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) A, B et C de fonctionnaires auprès du centre départemental de gestion auquel est affilié la collectivité territoriale. Toutefois, lorsque la collectivité emploie plus de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, elle peut assurer elle-même le fonctionnement des CAP, l'affiliation n'étant pas obligatoire.

Composition

Une CAP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

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

Nombre de représentants du personnel (titulaires et suppléants) en fonction de l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP

Effectif des fonctionnaires relevant de la CAP	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Moins de 40	3	3
De 40 à 249	4	4
De 250 à 499	5	5
De 500 à 749	6	6
De 750 à 999	7	7
À partir de 1 000	8 (10 pour la CAP de catégorie C placée auprès du centre de gestion)	8 (10 pour la CAP de catégorie C placée auprès du centre de gestion)

La CAP est présidée par l'autorité territoriale, ou, si elle est placée auprès du centre de gestion, par le président du centre.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant.

Si la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, ils sont désignés au sein de son conseil d'administration parmi les élus des collectivités ne disposant pas d'une CAP.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les fonctionnaires au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

Les CAP examinent les projets de décisions individuelles suivantes concernant les fonctionnaires :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Licenciement du fonctionnaire en disponibilité après 3 refus de postes proposés en vue de sa réintégration
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement du fonctionnaire qui, à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste proposé
- Décision de refus d'un congé pour formation syndicale ou pour formation d'un représentant du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- Double refus successifs d'une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>)
- Proposition de sanction des 2e, 3e et 4e groupes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F510>) (en formation disciplinaire)

Les CAP peuvent aussi être saisies par un fonctionnaire dans les cas suivants :

- Licenciement après 3 refus de poste proposé en fin de disponibilité
- Refus d'un temps partiel ou conflit relatif aux conditions d'exercice du temps partiel
- Refus de démission
- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel annuel
- Refus de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Fonctionnement

La CAP se réunit au moins 2 fois par an.

La moitié au moins des membres doit être présente ou représentée lors de l'ouverture de la réunion. La CAP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont le droit de voter 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 séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)

Il est créé une CCP () pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels auprès du centre départemental de gestion auquel est affilié la collectivité territoriale. Toutefois, lorsque la collectivité emploie plus de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, elle peut assurer elle-même le fonctionnement des CCP, l'affiliation n'étant pas obligatoire.

Composition

Une CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre de représentants titulaires du personnel dépend de l'effectif d'agents contractuels relevant de la CCP :

Nombre de représentants du personnel titulaires en fonction de l'effectif d'agents contractuels relevant de la CCP

Effectif d'agents contractuels relevant de la CCP	Nombre de représentants du personnel titulaires
Moins de 11	1
De 11 à 49	2
De 50 à 99	3
De 100 à 249	4
De 250 à 499	5
De 500 à 749	6
De 750 à 999	7
Plus de 1000	8

La CCP est présidée par l'autorité territoriale, ou, si elle est placée auprès du centre de gestion, par le président du centre.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant. Si la CCP est placée auprès d'un centre de gestion, ils sont désignés au sein de son conseil d'administration parmi les élus des collectivités ne disposant pas d'une CCP.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les agents contractuels au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles suivantes :

- Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- Non-renouvellement du contrat des agents titulaires d'un mandat syndical
- Sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elle est également saisie des cas suivants :

- Demandes de révision des comptes-rendus d'entretien professionnel
- Refus de télétravail
- Refus de temps partiel
- Refus successifs de formation

De plus, la CCP est informée des refus de congé pour formation syndicale et de la situation des agents pour lesquels l'administration n'est pas en mesure de procéder au reclassement pour inaptitude physique.

Fonctionnement

La CCP se réunit au moins 2 fois par an.

La moitié au moins des membres doit être présente ou représentée à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la commission, qui siège alors valablement sans condition de quorum. La CCP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CCP, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont le droit de vote 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 séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Comité technique (CT)

Il y a un comité technique dans chaque collectivité territoriale employant au moins 50 agents. Le comité technique des collectivités employant moins de 50 agents est créé auprès du centre départemental de gestion.

Composition

Le comité technique comprend des représentants du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé par délibération dans les conditions suivantes :

Nombre de représentants du personnel titulaires en fonction de l'effectif d'agents relevant du CT

Effectif des agents relevant du comité technique	Nombre de représentants du personnel titulaires
Entre 50 et 349	3 à 5
Entre 350 et 999	4 à 6
Entre 1 000 et 1 999	5 à 8
À partir de 2 000	7 à 15

Le nombre de représentants de l'administration ne peut pas être supérieur au nombre de représentants du personnel.

Les membres suppléants sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

Le président du comité technique est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Si le comité technique est placé auprès du centre de gestion, les représentants de l'administration sont désignés par le président du centre.

Ils sont désignés parmi les élus des collectivités de moins de 50 agents et parmi les agents de ces collectivités ou les agents du centre de gestion.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les agents au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

Le comité technique est consulté sur les sujets suivants :

- Organisation et au fonctionnement des services
- Évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences
- Grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle
- Sujets d'ordre général relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- Aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution, et action sociale

Le CT est informé des conséquences des principales décisions budgétaire sur la gestion des emplois.

L'autorité territoriale présente au moins tous les 2 ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport dresse le bilan des moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Fonctionnement

Le comité technique se réunit au moins 2 fois par an.

La moitié des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion. La délibération qui crée le comité technique peut prévoir que l'avis des représentants de l'administration soit également demandé. Dans ce cas, la moitié au moins de ces représentants doit aussi être présente à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint dans l'un des

collèges, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du comité. Il siège alors sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Le comité technique émet ses avis à la majorité des présents.

Le président du comité technique peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel sur un point de l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il y a un CHSCT () dans chaque collectivité territoriale employant au moins 50 agents. Dans les collectivités de moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités.

Composition

Le CHSCT comprend des représentants de l'administration désignés par l'autorité territoriale et des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales.

Le nombre de représentants de l'administration ne peut pas être supérieur au nombre de représentants des personnels.

Le nombre de représentants de l'administration et le nombre de représentants du personnel sont fixés par délibération en fonction des conditions suivantes :

Nombre de représentants du personnel titulaires en fonction de l'effectif d'agents relevant du CHSCT

Effectif des agents relevant du CHSCT	Nombre de représentants du personnel titulaires
Entre 50 et 199	3 à 5
À partir de 200	3 à 10

Chaque membre titulaire a un suppléant.

Le président du CHSCT est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont désignés librement par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu lors de l'élection des représentants du personnel au comité technique. Ils peuvent être choisis parmi les agents éligibles au comité technique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>).

Rôle

Le CHSCT a les missions suivantes :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- Veiller au respect de la réglementation en ces domaines

Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. Il coopère à la préparation des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Les membres du comité procèdent à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle. Il est informé des suites qui leur sont données.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Il peut demander à ce qu'il soit fait appel à un expert agréé dans les situations suivantes :

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Il est consulté pour les sujets suivants :

- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail
- Projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
- Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
- Teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité

Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont communiquées au comité.

Chaque année, le président soumet pour avis au CHSCT 2 documents :

- Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des services et des actions menées au cours de l'année écoulée
- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Fonctionnement

Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an.

La moitié des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion. La délibération qui crée le CHSCT peut prévoir que l'avis des représentants de l'administration soit également demandé. Dans ce cas, la moitié au moins de ces représentants doit aussi être présente à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint dans l'un des collèges, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du comité. Il siège alors sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Le CHSCT émet ses avis à la majorité des présents.

Le président du comité peut convoquer des experts à son initiative ou à la demande des représentants du personnel sur un point de l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Composition

Le CSFPT est composé à parité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections des représentants du personnel aux comités techniques.

Les représentants des collectivités sont respectivement élus par des collèges de maires, de présidents de conseil général et de présidents de conseil régional.

Rôle

Le CSFPT est est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi et d'ordonnance relatifs à la fonction publique territoriale.

Il fait des propositions en matière statutaire.

Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.

Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi par le ministre chargé des collectivités territoriales, ou à la demande écrite du tiers de ses membres.

Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

[Conseil commun de la fonction publique (CCFP)]

Composition

Le CCFP est composé de 3 collèges :

- Représentants des organisations syndicales des 3 fonctions publiques
- Représentants des employeurs territoriaux
- Représentants des employeurs hospitaliers

Les personnes suivantes sont également membres :

- Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Le directeur général de l'administration et de la fonction publique
- Un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des comptes
- Le directeur général des collectivités locales
- Le directeur général de l'offre de soins
- Le directeur du budget

Rôle

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux 3 fonctions publiques ou relative à la situation des agents publics.

Il peut être saisi :

- soit par le ministre chargé de la fonction publique,
- soit à la demande écrite des 2/3 des membres d'un collège.

Il est consulté pour avis des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux 3 fonctions publiques et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels.

Il peut examiner également toute question commune à au moins 2 fonctions publiques et portant notamment sur :

- les évolutions de l'emploi public,
- la mobilité et aux parcours professionnels,
- la formation professionnelle,
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Hospitalière (FPH)

Commission administrative paritaire (CAP)

Les corps de catégories A, B et C sont répartis par arrêté ministériel au sein de 10 CAP () :

- 4 pour les corps de catégorie A,
- 3 pour les corps de catégorie B,
- 3 pour les corps de catégorie C.

Il y a dans chaque établissement, une ou plusieurs CAP locales (CAPL) dès que l'effectif des agents relevant de cette commission est au moins égal à 4 pendant 3 mois consécutifs.

Des CAP départementales (CAPD) sont créées par l'ARS () pour les fonctionnaires pour lesquels les CAP locales ne peuvent pas être créées. Leur gestion est confiée à un établissement hospitalier situé dans le département.

Il y a une CAP nationale (CAPN) pour chaque corps de catégorie A recruté et géré au niveau national (directeurs d'hôpital, directeurs des soins, etc.).

Composition

Une CAP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Une CAP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elles a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Pour chaque CAP, le nombre de représentants du personnel dépend de l'effectif des agents qui en relèvent :

Nombre de représentants du personnel titulaires en fonction de l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP

Nombre de fonctionnaires relevant de la CAP	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
De 4 à 20	1	1
De 21 à 200	2	2
De 201 à 500	3	3
De 501 à 1000	4	4
De 1001 à 2000	5	5
À partir de 2000	6	6

Les CAPL sont présidées par le président de l'assemblée délibérante de l'établissement, les CAPD, par le président du conseil de surveillance de l'établissement qui en assure la gestion et les CAPN, par le directeur général de l'offre de soins.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration sont désignés par :

- l'assemblée délibérante de l'établissement pour les CAPL,
- le chef de l'établissement qui assure la gestion des CAPD,
- le directeur général du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière pour les CAPN.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les fonctionnaires au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

Les CAP examinent les décisions individuelles concernant les fonctionnaires, notamment :

- Titularisation et refus de titularisation
- Licenciement
- Refus de temps partiel ou de télétravail
- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation
- Mise en disponibilité
- Sanctions disciplinaires

Fonctionnement

La CAP se réunit au moins 2 fois par an.

Les $\frac{3}{4}$ au moins des membres doivent être présents ou représentés à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la commission. Elle siège alors quel que soit le nombre de membres présents, sous réserve toutefois qu'au moins 2 représentants du personnel soient présents, s'agissant des CAP locales ou départementales. La CAP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque le chef d'établissement prend une décision contraire à l'avis émis par une CAP locale ou départementale, il informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Le président d'une CAPN 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 suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont le droit de voter qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Commission consultative paritaire (CCP)

Une CCP () est instituée, dans chaque département, par l' ARS (). La gestion en est confiée à un établissement situé dans le département. Une CCP est constituée pour les agents contractuels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Composition

Une CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre de représentants titulaires du personnel dépend de l'effectif d'agents contractuels relevant de la CCP :

Nombre de représentants du personnel titulaires en fonction de l'effectif d'agents contractuels relevant de la CCP

Effectif d'agents contractuels relevant de la CCP	Nombre de représentants du personnel titulaires
Inférieur à 200	2
Entre 201 et 500	3
Entre 501 et 1 000	4
Entre 1 001 et 2 000	5
À partir de 2 001	6

La CCP est présidée par le chef d'établissement qui en assure la gestion.

Désignation des représentants de l'administration

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, sont désignés par le chef d'établissement qui assure la gestion de la CCP parmi les fonctionnaires de catégorie A en fonctions dans les établissements du département.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les agents contractuels au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles suivantes :

- Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- Non-renouvellement du contrat des agents titulaires d'un mandat syndical
- Sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elle est également saisie des cas suivants :

- Demandes de révision des comptes-rendus d'entretien professionnel
- Refus de temps partiel
- Refus de congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour raisons familiales ou personnelles, pour création d'entreprise ou de mobilité
- Refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique
- Refus de formation

Fonctionnement

La CCP se réunit au moins 2 fois par an.

Les $\frac{3}{4}$ au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la commission. Elle siège alors valablement sans condition de quorum. La CCP émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque le chef d'établissement prend une décision contraire à l'avis émis par la CCP, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont le droit de voter qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Comité technique d'établissement (CTE)

Il y a un comité technique d'établissement (CTE) dans chaque établissement public de santé.

Composition

Le CTE comprend le directeur de l'établissement et des représentants du personnel.

Le nombre de représentants du personnel dépend du nombre d'agents dans l'établissement :

Nombre de représentants du personnel en fonction du nombre d'agents dans l'établissement

Nombre d'agents dans l'établissement	Nombre de représentants du personnel
Moins de 50	3 titulaires / 3 suppléants
Entre 50 et 99	4 titulaires / 4 suppléants
Entre 100 et 299	6 titulaires / 6 suppléants
Entre 300 et 499	8 titulaires / 8 suppléants
Entre 500 et 999	10 titulaires / 10 suppléants
Entre 1 000 et 1 999	12 titulaires / 12 suppléants
À partir de 2 000	15 titulaires / 15 suppléants

Le président du CTE est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont élus (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18872>) par les agents au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rôle

Le CTE est consulté sur les questions suivantes :

- Projets de délibération du conseil de surveillance
- Orientations stratégiques de l'établissement et son plan global de financement pluriannuel
- Plan de redressement lorsque la situation financière de l'établissement l'exige
- Organisation interne de l'établissement
- Conditions d'accueil et d'intégration des professionnels et étudiants
- Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- Convention constitutive d'un groupement hospitalier de territoire
- Conditions et organisation du travail dans l'établissement
- Politique générale de formation du personnel
- Critères de répartition de la prime de service, de la prime forfaitaire technique et de la prime de technicité
- Politique sociale, les conditions de la politique d'intéressement et le bilan social
- Politique d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité des soins et de la gestion des risques et les conditions d'accueil et de prise en charge des usagers
- Règlement intérieur de l'établissement

Le comité est régulièrement tenu informé de la situation budgétaire et des effectifs prévisionnels et réels de l'établissement.

Fonctionnement

Le CTE se réunit au moins 1 fois par trimestre.

La moitié des membres doit être présente à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du comité. Il siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents.

Le comité technique émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

Le président du comité technique peut convoquer des experts à son initiative ou à la demande des représentants du personnel sur un point de l'ordre du jour.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un CHSCT () est obligatoire dans les établissements d'au moins 50 agents.

Composition

Le CHSCT comprend :

- l'employeur
- et une délégation du personnel composée de représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes et de représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes, dont le nombre varie selon les effectifs de l'établissement.

Nombre de représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes

Nombre d'agents dans l'établissement	Représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes
Moins de 200	3
Entre 200 et 499	4
Entre 500 et 1 499	6
À partir de 1 500	9

Nombre de représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes

Nombre d'agents dans l'établissement	Représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes
Moins de 2 500	1
À partir de 2 500	2

Le président du CHSCT est le chef d'établissement.

Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont désignés librement par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu lors de l'élection des représentants du personnel au comité technique d'établissement.

Rôle

Le CHSCT a les missions suivantes :

- Contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle
- Veiller au respect de la réglementation en ces domaines

Il procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail. Il propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer la prévention des risques professionnels. Il procède à des inspections au moins une fois par trimestre.

Le CHSCT est consulté dans les situations suivantes :

- Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail et avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
- Projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 représentants du personnel. Il est également réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Au moins 1 fois par an, l'employeur présente au CHSCT un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement.

Fonctionnement

Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres.

Outre les médecins du travail, les personnes suivantes assistent aux réunions du comité à titre consultatif, lorsqu'ils existent :

- Responsable des services économiques
- Ingénieur ou le technicien chargé de l'entretien des installations
- Infirmier général
- Professeur des universités-praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans les cas suivants :

- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Il émet ses avis à la majorité des présents.

Les séances ne sont pas publiques.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH)

Composition

Le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) comprend :

- 20 représentants des organisations syndicales représentatives des agents hospitaliers,
- 3 représentants des employeurs publics territoriaux,
- 7 représentants des employeurs publics hospitaliers,
- le directeur général de l'offre de soins,
- le directeur général de la cohésion sociale.

Rôle

Le CSFPH est est saisi pour avis des projets de loi et de décrets relatifs à la fonction publique hospitalière.

Il comprend les formations spécialisées suivantes :

- Commission des statuts
- Commission de la formation professionnelle
- Commission de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail
- Commission des recours
- Commission des emplois et des métiers

Il peut déléguer à ces commissions le pouvoir d'émettre des avis ou propositions en son nom.

La commission des recours est l'instance de recours en matière disciplinaire.

[Conseil commun de la fonction publique (CCFP)]

Composition

Le CCFP est composé de 3 collèges :

- Représentants des organisations syndicales des 3 fonctions publiques
- Représentants des employeurs territoriaux
- Représentants des employeurs hospitaliers

Les personnes suivantes sont également membres :

- Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Le directeur général de l'administration et de la fonction publique
- Un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des comptes
- Le directeur général des collectivités locales
- Le directeur général de l'offre de soins
- Le directeur du budget

Rôle

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux 3 fonctions publiques ou relative à la situation des agents publics.

Il peut être saisi :

- soit par le ministre chargé de la fonction publique,
- soit à la demande écrite des 2/3 des membres d'un collège.

Il est consulté pour avis des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux 3 fonctions publiques et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels.

Il peut examiner également toute question commune à au moins 2 fonctions publiques et portant notamment sur :

- les évolutions de l'emploi public,
- la mobilité et aux parcours professionnels,
- la formation professionnelle,
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Textes de loi et références

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704)
Article 9
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/)
Articles 14, 15, 16
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/)
Articles 28 à 33-1, 136
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/)
Articles 17 à 22
- Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise : article 10 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000035607362&cidTexte=JORFTEXT000035607348) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000035607362&cidTexte=JORFTEXT000035607348)
- Code de la santé publique : articles L6144-1 à L6144-7 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006171467&cidTexte=LEGITEXT000006072665) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006171467&cidTexte=LEGITEXT000006072665)
Article L6144-3
- Code de la santé publique : articles R6144-40 à R6144-41 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196737&cidTexte=LEGITEXT000006072665) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196737&cidTexte=LEGITEXT000006072665)
Attributions du comité technique d'établissement
- Code de la santé publique : articles R6144-42 à R6144-66 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196735&cidTexte=LEGITEXT000006072665) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196735&cidTexte=LEGITEXT000006072665)
Composition du comité technique d'établissement : article R6144-42
- Code de la santé publique : articles R6144-68 à D6144-81 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196736&cidTexte=LEGITEXT000006072665) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196736&cidTexte=LEGITEXT000006072665)
Fonctionnement du comité technique d'établissement
- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État) [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000879673) (http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000879673)
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006063791) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006063791)
- Décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064464) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064464)
- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000025083236) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000025083236)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000700869) (http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000700869)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/)
Article 1-2
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006067031) (http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006067031)
- Décret n°91-790 du 14 août 1991 relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000571988) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000571988)
- Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005634787) (http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005634787)
- Décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023592572/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023592572/)
- Décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (FPE) [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025372392) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025372392)
- Décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025242128) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025242128)
- Décret n°2012-739 du 9 mai 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025836627) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025836627)
- Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033692722) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033692722)
- Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la FPH [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036520781) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036520781)

Pour en savoir plus

- **Les conseils dans la fonction publique** [↗](https://www.fonction-publique.gouv.fr/dialogue-social) (https://www.fonction-publique.gouv.fr/dialogue-social)
Ministère chargé de la fonction publique