

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE LOCALE (CAPL),

Qu'est-ce qu'une commission administrative paritaire ?

Une commission administrative paritaire (CAP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **fonctionnaires**.

Les corps de fonctionnaires hospitaliers relèvent de 10 commissions administratives paritaires distinctes :

- 4 commissions pour les corps de catégorie A
- 3 commissions pour les corps de catégorie B
- 3 commissions pour les corps de catégorie C

Une CAP locale (CAPL) est créée par l'assemblée délibérante d'un établissement, dès que l'effectif des fonctionnaires relevant de cette commission est au moins égal à 4 pendant 3 mois consécutifs.

Lorsqu'une CAP locale ne peut pas être créée, les fonctionnaires relèvent d'une CAP départementale (CAPD), créée par l'ARS : ARS : Agence régionale de santé et gérée par un établissement situé dans le département.

Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration à une CAP locale sont désignés par l'assemblée délibérante de l'établissement.

Les représentants de l'administration à une CAP départementale sont désignés par le directeur de l'établissement qui en assure la gestion.

Rappel

Une CAP nationale (CAPN) est créée pour chaque corps de direction de catégorie A recruté et géré au niveau national.

Combien y-a-t-il de représentants du personnel à la CAP ?

Le nombre de représentants du personnel à la CAP dépend du nombre de fonctionnaires qui relèvent de la commission.

Quel est le rôle de la CAP ?

Les CAP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité
- Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle
- Décision refusant un congé pour formation syndicale
- Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé
- Refus pour la 2^e fois d'une demande de préparation à un concours
- Refus d'une période de professionnalisation
- Refus pour la 3^e fois d'une demande de congé de formation professionnelle
- Décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle

Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2^e, 3^e et 4^e groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

- À la fin d'une période de privation des droits civiques
- À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public
- En cas de réintégration dans la nationalité française

Une CAP peut être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle suivants :

- Refus d'une disponibilité
- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus d'une démission
- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Refus d'une 1^{re} demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps