

<http://www.snetap-fsu.fr/CSA-FS-CAP-CCP-quezako.html>



CSA, FS, CAP, CCP : quezako

?

- Le SNETAP - Les élections générales et professionnelles - Les élections professionnelles de décembre 2022 -

Date de mise en ligne : dimanche 12 juin 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

- **LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)**

Qu'est-ce qu'un comité social d'administration ?

Le comité social d'administration (CSA) est une instance consultative qui va remplacer le comité technique et le [CHSCT](#) à partir du 1er janvier 2023.

Un ou plusieurs comités sociaux d'administration sont mis en place dans toutes les administrations de l'État.

Combien y-a-t-il de représentant-es du personnel au CSA ?

Pour approfondir, vous pouvez consulter [le texte réglementaire ici](#)

Le nombre des représentants du personnel dépend du niveau de compétence du CSA :

" 15 titulaires et 15 suppléants pour un CSA ministériel

" 11 titulaires et 11 suppléants pour un comité social d'administration centrale ou un CSA de réseau (compétent pour des services centraux, des services déconcentrés ou des services nationaux relevant d'un même directeur général)

" pour les CSA [DRAAF](#) et REA, le nombre varie entre 7 et 10 sièges de titulaires selon les effectifs.

Pour les CSA des services déconcentrés :

Le nombre des représentants du personnel titulaires d'un comité social d'administration de services déconcentrés est égal à :

1° Dix au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à sept cents agents ;

2° Huit au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à cinq cents agents et inférieurs ou égaux à sept cents agents ;

3° Sept au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à deux cents agents et inférieurs ou égaux à cinq cents agents ;

4° Six au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents en l'absence d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration ;

5° Cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents s'il existe une formation spécialisée au sein du comité social d'administration.

Pour les autres comités sociaux d'administration, le nombre des représentants du personnel titulaires est égal à dix au plus.

Dans chaque comité, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

L'acte créant le comité fixe le nombre de membres représentants du personnel.

Quel est le rôle du CSA ?

Le CSA est notamment consulté sur les points suivants :

" Projets de décret ou d'arrêté relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

" Projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines

" Projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire

" Plan de formation

" Projets d'arrêté de restructuration d'un service

" Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

" Projets de décret ou d'arrêté relatifs au temps de travail

Le CSA débat chaque année sur le bilan de la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion et sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le CSA débat au moins 1 fois tous les 2 ans des orientations générales relatives aux questions suivantes :

" Évolution des métiers, des effectifs, des emplois

" Accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle

" Politique indemnitaire

" Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des agents en situation de handicap

" Politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail

Le CSA peut examiner toutes questions générales relatives aux points suivants :

" Politiques de lutte contre les discriminations

" Politiques d'encadrement supérieur

" Fonctionnement et organisation des services

" Impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus

" Dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et de méthodes de travail et incidence sur les personnels

" Effets des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois

Et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est consultée sur tous documents se rattachant à sa mission.

Elle est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent à l'analyse de ces risques et proposent les mesures utiles limiter ce ou ces risques.

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

La formation spécialisée est réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle.

La formation spécialisée est consultée sur les projets de texte relatifs aux points suivants :

" Protection de la santé, hygiène, sécurité des agents dans leur travail

" Organisation du travail

" Télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,

" Amélioration des conditions de travail

La formation spécialisée est consultée sur les points suivants :

" Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

" Projets importants d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

La formation spécialisée est consultée sur la mise en oeuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

À noter : lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSA, le CSA assure les missions de la formation spécialisée.

- **LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ([CCP](#))**

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

Une commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des agents contractuels.

Dans toutes les administrations de l'État, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires sont créées.

Quel est le rôle de la CCP ?

Pour approfondir, vous pouvez consulter [le texte réglementaire ici](#)

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

" Licenciement après la période d'essai

" Non renouvellement du contrat d'un.e agent.e investi.e d'un mandat syndical

" Licenciement pour inaptitude physique

Les CCP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire autres que l'avertissement et le blâme à l'égard des contractuels.

Les CCP peuvent en outre être consultées suite à des décisions individuelles de refus par l'administration de temps partiel, de congés, de demande de télétravail.

IL EST DONC ESSENTIEL D'ÉLIRE DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS CAPABLES DE VOUS DÉFENDRE, SUR LE TERRAIN COMME DANS LES INSTANCES NATIONALES

- **LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)**

Pour approfondir, vous pouvez consulter [le texte réglementaire ici](#)

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.

Dans chaque ministère, une ou plusieurs CAP sont créées par arrêté ministériel. Il y en a 6 au ministère de l'Agriculture.

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 pour insuffisance professionnelle

" Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé

" Licenciement d'un enseignant suite au refus du poste proposé en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel

" 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 CHSCT

" Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé

- " Refus pour la 2e fois d'une demande de formation continue
- " Refus d'une période de professionnalisation
- " Décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle
- " Refus d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service

Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e 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 des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue
- " 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 1re demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- " Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

IL EST DONC ESSENTIEL D'ÉLIRE DES REPRESENTANT.ES DES PERSONNELS CAPABLES DE VOUS DÉFENDRE, SUR LE TERRAIN COMME DANS LES INSTANCES NATIONALES

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18797>