

Les organes de concertation de la FPT ont un rôle purement consultatif. Ils n'émettent que des avis (sauf pour le CDR qui prend des décisions).

L'autorité territoriale doit les consulter dans tous les cas prévus par les textes. Elle n'est pas obligée de suivre leurs avis.

Les avis des organes paritaires sont insusceptibles de recours devant le juge administratif. Ce ne sont que des actes préparatoires à la décision de l'autorité territoriale. Seules les décisions peuvent être contestées et faire l'objet d'un éventuel recours contentieux. Un fonctionnaire peut toutefois, dans un recours contre la décision, s'appuyer sur l'absence de consultation de l'organe compétent ou sur le caractère irrégulier de son avis pour obtenir l'annulation de la décision pour vice de forme.

Exception : les avis formulés par le conseil de discipline de recours en matière disciplinaire peuvent être attaqués au contentieux par l'autorité territoriale à qui cet avis fait grief.

Le Conseil de Discipline est saisi pour émettre des avis sur toutes les sanctions disciplinaires à l'exception de celles du premier groupe. Il est présidé par un magistrat du tribunal administratif et réunit les membres de la CAP dont relève l'agent concerné par la procédure. Il émet un avis après délibération à huis clos. Le Conseil de Discipline de recours (CDR) existe dans chaque région administrative. Il a son siège au centre de gestion du chef-lieu de la région, sauf en

région Ile de France. Dans ce dernier cas, le siège est fixé au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile de France. Il examine les recours déposés par les fonctionnaires contre les décisions de sanction disciplinaire des groupes 2, 3 et 4 ou de licenciement pour insuffisance professionnelle les concernant. Ce recours est gratuit.

Conseil de Discipline

Il est vivement conseillé à tout agent de contacter notre organisation syndicale dès le début de la procédure disciplinaire



CHS

Le **Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)** est un organe paritaire consultatif, spécialisé en matière d'hygiène et de sécurité. Il assiste le comité technique paritaire et peut être local, lorsqu'il a été créé pour un service ou un groupe de services, ou spécial lorsqu'il est compétent pour une catégorie particulière d'agents ou de risques professionnels.

La création d'un CHS est obligatoire dans les collectivités ou établissements remplissant les deux conditions suivantes : Compter un effectif d'au moins 200 agents, titulaires ou non, à temps complet ou non complet. Comprendre un ou plusieurs services comportant des risques professionnels spécifiques. Toutefois, un CHS est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs.

Courent des risques spécifiques les agents exposés à des accidents ou à des maladies graves ou fréquentes, en raison de la nature des tâches exercées, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ou pour toute autre raison. La création d'un CHS est de la compétence de l'organe délibérant, elle est décidée après avis du CTP.

Le CHS est compétent sur toute question d'hygiène et de sécurité dans la collectivité. Il peut saisir le CTP auprès duquel il est placé de tout problème qu'il juge utile de lui soumettre. Les membres du CHS bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur secteur de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

Comité d'Hygiène et de Sécurité

CAP

Les **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** sont placées auprès de toutes les collectivités territoriales de plus de 350 fonctionnaires et auprès des Centres de Gestion regroupant obligatoirement les collectivités de moins de 350 fonctionnaires ainsi que les autres collectivités et établissements publics volontairement affiliés.

A chaque catégorie (A,B,C) correspond une CAP. Leur rôle est consultatif, elles formulent des avis sur des questions d'ordre individuel résultant de l'application du statut, notamment :

- la carrière des agents (avancements, promotion interne),
- les refus de titularisation, les prolongations de stage,
- les refus de temps partiel, de promotion ou de formation,
- les sanctions disciplinaires,
- les positions des agents (détachement, disponibilité).

Commission Administrative Paritaire