

**Commission**

**Administrative**

**Paritaire**

**CAP**

**Comité**

**Social**

**Territorial**

**CST**



# SOMMAIRE



## Présentation des IRP

*pages 1-2*



## Présentation de la CAP

*pages 3-4*

## Présentation du CST

*pages 5-7*



## Présentation de la CCP

*pages 8-9*

# Instances Représentatives du Personnels (IRP)

## L'importance des IRP dans le monde du travail

**Les IRP, sont des interfaces actives entre la direction et le personnel des différentes catégories.**

C'est très souvent par les élus des IRP que sont posés les problèmes, qui touchent les salariés de manière individuelle ou collective :

- **conditions de travail, sécurité ;**
- **rémunération, déroulement de carrière, formation ;**
- **stratégie, organisation et gestion ;**
- **vie quotidienne au travail ;**
- **responsabilité sociale.**

Les réunions des IRP sont le point de « frottement » avec les directions. Les salariés ne doivent pas hésiter à faire appel aux élus pour tout problème qu'ils rencontrent. Si les directions à tous les niveaux perçoivent que les élus CGT sont porteurs des attentes des salariés, que les liens sont réels, beaucoup de problèmes peuvent être réglés. Pour être porteurs des attentes des salariés, il faut être adhérent à un syndicat qui propose, débat et agit : la CGT est tout cela.



**Chacun·e de vous peut y prendre sa place,  
Être un·e acteur·trice de la chaîne !**

**1**

Les IRP sont des instances représentatives du personnel et le lieu de son expression

**2**

Elles concernent tous les salariés

**3**

Les élections professionnelles soit un élément important de la démocratie sociale

**4**

Mais le fonctionnement des IRP ne va pas de soi

**5**

Il est nécessaire de s'organiser pour être efficace, en lien avec les salariés

**6**

Pour exercer son mandat dans les meilleures conditions, l'élu en IRP dispose d'une organisation efficace : Le syndicat et les syndiqués

**7**

La CGT permet à tous les salariés travaillant dans un établissement public – quelles que soient leur catégorie et leur situation – d'être représentés.

# Commission Administrative Paritaire (CAP)

## Qu'est-ce qu'une commission administrative paritaire (CAP) ?

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. Une CAP est mise en place pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès de chaque centre de gestion ou de chaque collectivité ou établissement non affilié à un centre de gestion.

Toutefois, une CAP unique peut être créée pour au moins 2 catégories hiérarchiques lorsque le nombre de fonctionnaires relevant de cette commission est inférieur à 40.

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

*Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale ou les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.*

## 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 :*

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
Inférieur à 40	3 titulaires et 3 suppléants
De 40 à 249	4 titulaires et 4 suppléants
De 250 à 499	5 titulaires et 5 suppléants
De 500 à 749	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999	7 titulaires et 7 suppléants
À partir de 1 000	8 titulaires et 8 suppléants <i>(10 titulaires et 10 suppléants pour les CAP de catégorie C placées auprès des centres de gestion interdépartementaux d'Île-de-France)</i>

## 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
- Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé
- Refus d'un congé pour formation syndicale
- Refus d'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<sup>e</sup> fois consécutive d'une demande de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou d'une demande de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française.

**Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> 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 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<sup>re</sup> demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps
- Décision de l'administration employeur de reclassement en l'absence de demande du fonctionnaire.

**Les séances ne sont pas publiques.**

**Un procès-verbal est établi après chaque séance.**

### **Comment se déroulent les réunions des CAP ?**

- Chaque CAP se réunit au moins 2 fois par an.
- La moitié 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 CAP, qui siège alors valablement sans condition de quorum.
- 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 doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.
- Les membres suppléants de la CAP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent 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 pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

# Comité Social Territorial (CST)

## Qu'est-ce qu'un comité social territorial (CST) ?

Le comité social territorial (CST) est une instance consultative qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2023.

Un comité social territorial (CST) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ou dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Le CST comprend des représentants de l'administration désignés par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion et des représentants du personnels élus pour 4 ans.

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

Dans les collectivités et établissements publics employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social.

Dans les collectivités et établissements de moins de 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail peut être créée si des risques professionnels particuliers le justifient.

## Combien y a-t-il de représentants du personnel au CST ?

*Le nombre des représentants du personnel dépend du nombre d'agents relevant du comité :*

Nombre d'agents	Nombre de représentants du personnel
De 50 à 199	3 à 5 titulaires et autant de suppléants
De 200 à 999	4 à 6 titulaires et autant de suppléants
De 1 000 à 1 999	5 à 8 titulaires et autant de suppléants
À partir de 2 000	7 à 15 titulaires et autant de suppléants

## Quel est le rôle du CST ?

**Le CST débat au moins 1 fois par an de la programmation de ses travaux.**

**Le CST est notamment consulté sur les points suivants :**

- Projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
- Projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines
- Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Orientations stratégiques relatives aux régimes indemnitaires
- Plan de formation
- Orientations stratégiques en matière d'action sociale et d'aides à la protection sociale complémentaire
- 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
- Fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps.

## Le CST débat chaque année notamment sur les points suivants :

- Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion
- Évolution des politiques des ressources humaines
- Création des emplois à temps non complet
- Bilan de la mise en œuvre du télétravail
- Dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et des méthodes de travail et incidences sur les agents
- Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

Quel est le rôle spécifique de 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 les points suivants :
- Tous documents se rattachant à sa mission
- Protection de la santé, hygiène et 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
- 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
- Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.
- 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 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 procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

## Comment se déroulent les réunions du CST ?

- Chaque CST se réunit au moins 2 fois par an.
- Les formations spécialisées se réunissent au moins 3 fois par an.
- La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion.
- Si une délibération a prévu le vote des représentants de l'administration sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doit aussi être présente.
- Lorsque ce nombre (quorum) n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du CST, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.
- Seuls les représentants du personnel participent au vote. Les représentants de l'administration ne votent pas sauf si une délibération l'a prévu.
- Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.
- Le CST émet ses avis à la majorité des représentants du personnel présents.
- Si une délibération a prévu le vote des représentants de l'administration sur un point à l'ordre du jour, chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents.
- Le président du CST peut convoquer des experts 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)

## Qu'est-ce qu'une commission consultative paritaire (CCP) ?

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 contractuels.

Une CCP est mise en place auprès de chaque centre de gestion ou de chaque collectivité ou établissement non affilié à un centre de gestion.

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

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale ou par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.

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

*Le nombre de représentants du personnel à la CCP dépend du nombre d'agents qui relèvent de la commission :*

<b>Nombre d'agents</b>	<b>Nombre de représentants du personnel</b>
Inférieur à 25	2 titulaires et 2 suppléants
De 25 à 99	3 titulaires et 3 suppléants
De 100 à 249	4 titulaires et 4 suppléants
De 250 à 499	5 titulaires et 5 suppléants
De 500 à 749	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999	7 titulaires et 7 suppléants
À partir de 1 000	8 titulaires et 8 suppléants

## Quel est le rôle de la CCP ?

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 agent investi d'un mandat syndical
- Licenciement pour inaptitude physique définitive
- Refus d'un congé pour formation syndicale
- Refus d'un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social
- Refus pour la 2e fois consécutive d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation.

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.

Une CCP peut être consultée, à la demande d'un agent, sur les projets de décision individuelle suivants :

- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- 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.

## Comment se déroulent les réunions des CCP ?

- Chaque CCP se réunit au moins 2 fois par an.
- La moitié 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 CCP, 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 doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.
- Les membres suppléants de la CCP (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.
- Le président de la CCP 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



## Les revendications du syndicat CGT-EVSPC portent sur :

- Intégration des TSO.F et TSO DEVE dans le corps de la maîtrise.
- Abrogation de la réforme des retraites.
- La création d'un nouveau grade terminant à l'indice brut 690 pour les Jardiniers, les ATEE, les Bucherons, les fossoyeurs, les préposés et les ATIS et tous les Adjoints Techniques.
- Pour les agents administratifs du funéraire de la DEVE, reclassement en catégorie B.
- Pour les agents du pôle de réservations de la DJS, reclassement en catégorie B.
- Le passage en catégorie B de 125 ATPF qui ne le sont toujours pas malgré le fait qu'ils soient issus du même concours que les TSO.
- Titularisation de tous les contractuels EAPS-terrestres de la DJS.
- Pour les préposés « chefs » de la DVD, un détachement de tous dans le Corps des Personnels de Maîtrise.
- Reconnaissance de la sujétion 3 de la pénibilité pour les Jardiniers.
- Le maintien de la rémunération à 100% lors des arrêts maladie et la suppression du jour de carence.
- Une revalorisation immédiate et significative du point d'indice pour l'ensemble des agents es territoriaux, en portant sa valeur à 6 €.
- Suppression des créneaux autonomes.
- Cartographie CAPSA (catégorie 1, 2, et 3).
- Les 10 premiers dimanches payés 103 euros pour les agents de la DJS.
- Congés bonifiés.

# NOTES

# BULLETIN D'ADHÉSION



Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

**SOI:** \_\_\_\_\_

Adresse professionnelle : \_\_\_\_\_

Tél personnel : \_\_\_\_\_ Tél prof. : \_\_\_\_\_

Mail personnel : \_\_\_\_\_

Mail prof : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_ Spécialité : \_\_\_\_\_

Direction : \_\_\_\_\_ Service : \_\_\_\_\_

**Je souhaite me former ? \_\_\_\_\_ Je souhaite militer ? \_\_\_\_\_**

**Montant de la cotisation mensuelle : \_\_\_\_\_ €**

**(1% du traitement, remboursé à 66%. Ex: traitement de 1456€, cotisation de 14€/mois, coût réel de 4,76€)**  
(Les prélèvements seront effectués tous les deux mois)

Traité le : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



# MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA



+ + 0 6 9 0 1 1 2 8 2 1 0 2 5 0 0 0 8 0

RUM - Référence unique de Mandat

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CGT EVSPC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du créancier. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le syndicat que pour la gestion de sa relation avec son syndiqué. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

**Créancier : FR 23 ZZZ 649108** (ICS - Identifiant Créancier SEPA)

**Syndicat CGT EVSPC**

3 rue du Château d'Eau, 75010 Paris

Mail. [cgtevspc@paris.fr](mailto:cgtevspc@paris.fr)

Tél. 01 44 52 77 10

Paiement récurrent et répétitif

## Débiteur :

Nom et Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

IBAN : \_\_\_\_\_

BIC : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signature

cadre réservé au créancier