




COMPETENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP), DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) ET DU COMITE TECHNIQUE (CT)

 Flash Information n°01/2021

MODIFICATIONS A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2021

- Loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 Aout 2019 de transformation de la fonction publique (*JO du 07/08/2019*)
- Décret n°2019-1265 du 29 Novembre 2019 relatif aux lignes directives de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (*JO du 01/12/2019*)
- Décret n°2020-1533 du 8 Décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale (*JO du 09/12/2020*)
- Le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 institue, pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les Commissions Consultatives Paritaires ainsi que leur formation en conseil de discipline.
- Décret n°85-565 du 30 Mai 1985 modifié relatif aux Comités Techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- 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 fonction publique territoriale

Les promotions internes ne passent plus en Commissions Administratives Paritaires (CAP) mais restent de la compétence exclusive des Présidents des Centres Départementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale qui dressent les listes d'aptitudes.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP)

À partir du 1^{er} Janvier 2021 :

- Licenciement après une disponibilité en cas de trois refus de poste consécutifs,
- Stage : refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute, prorogation de stage,
- Licenciement pour insuffisance professionnelle,
- Refus de mobilisation du CPF pour une 3^{ème} année consécutive,
- Refus de congé pour formation syndicale,
- Deuxième refus de formation (continue, préparation concours, formation personnelle...),
- Discipline (sanctions des 2^{ème}, 3^{ème}, et 4^{ème} groupes),
- Renouvellement et non renouvellement de contrat article 38 (travailleur handicapé),
- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale,
- Demande de réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques et à l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou suite à réintégration dans la nationalité française,
- Refus de disponibilité.

A la demande de l'agent :

- Décisions individuelles relatives à la disponibilité (sauf mise en disponibilité),
- Refus de temps partiel / litige sur les modalités d'exercice,
- Refus du compte rendu d'entretien professionnel,
- Refus de démission
- Refus d'autorisation de télétravail ou de renouvellement,
- Refus d'octroi de congés au titre du CET,
- Refus de mobilisation du CPF.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Les compétences des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Une Commission Consultative Paritaire est établie par catégorie A, B et C.

Ces commissions sont compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le licenciement, les sanctions disciplinaires, les révisions d'entretien professionnel des agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois.

Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement de ces commissions, ainsi que les règles relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, sont applicables respectivement aux Commissions Consultatives Paritaires et aux agents contractuels, sous réserve des dispositions du présent décret.

COMITE TECHNIQUE (CT) ET COMITE HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le Comité Technique

Le Comité Technique (CT) est l'instance consultative compétente pour donner un avis sur les questions d'ordre collectif avant la prise de décision par l'autorité territoriale. Le Comité Technique connaît des questions intéressant l'ensemble du personnel des collectivités territoriales et non uniquement les fonctionnaires. Sont donc également concernés les agents contractuels de droit public et les agents de droit privé (emplois d'avenir, apprentis...).

Mise en place du Comité Technique

~ Collectivités / Etablissements publics d'au moins 50 agents : le Comité Technique est institué au sein de la collectivité ou de l'établissement.

~ Collectivités / Etablissements publics de moins de 50 agents : le Comité Technique est institué auprès du Centre De Gestion (sauf si création d'un CT commun entre une commune et ses établissements publics).

Composition du Comité Technique

Le Comité Technique est composé de représentants de l'administration et représentants du personnel, titulaires et suppléants. Le nombre de représentants dans ces deux catégories n'est pas forcément égal. Les représentants de l'administration ne peuvent cependant être plus nombreux que les représentants du personnel.

Seul l'avis des représentants du personnel est obligatoirement recueilli, les représentants de l'administration n'ayant que voix consultative. Une délibération, adoptée dans les 6 mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant, peut cependant prévoir que les représentants de l'administration aient une voix délibérative.

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans par les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels en CDI ou en CDD depuis plus de 6 mois, à partir des listes de candidats présentées par les organisations syndicales.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité territoriale pour une durée de 6 ans.

Compétences du Comité Technique

Le Comité Technique est obligatoirement consulté sur les questions relatives :

- ~ à l'organisation et au fonctionnement des services
- ~ aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- ~ aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences,
- ~ aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,
- ~ à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle,
- ~ aux aides à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.

Donnent lieu également à un avis du CT :

- ~ La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle (entretien professionnel),
- ~ Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire
- ~ La fixation du taux de promotion au titre de l'avancement de grade et de l'avancement à l'échelon spécial (ratios promus/promouvables)
- ~ Les modalités de dématérialisation des dossiers individuels