CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA CÔTE-D'OR

Les instances représentatives du personnel

- Commissions Administratives Paritaires
- Comité Social Territorial
- F3SCT
- Commission Consultative Paritaire

Commissions Administratives Paritaires

- La commission administrative paritaire (CAP) est compétente chaque fois qu'il s'agit de questions individuelles, **à la demande de l'employeur ou du fonctionnaire**.
- Une CAP est **créée pour chaque catégorie A, B, C.**
- Elles sont composées de représentants élus au sein du CA du CDG, désignés pour 6 ans et de représentants du personnel, élus pour 4 ans,
- Elles sont placées soit auprès du Centre de Gestion (soit, directement auprès des Collectivités Territoriales qui comptent plus de 350 fonctionnaires à temps complet).

Commissions Administratives Paritaires

- C’est un organe **consultatif** qui donne des avis obligatoires et **préalables** à certaines prises de décision.
- La collectivité n'est pas liée par l'avis de la CAP, mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient.
- Si une décision contraire à cet avis est prise, il est obligatoire d’en informer la CAP dans un délai d’un mois en indiquant les motifs qui ont conduit à ne pas le suivre.

À noter : les CAP ne sont pas compétentes pour les contractuels.

Commissions Administratives Paritaires

Compétences

1. Saisines obligatoires à l'initiative de l'employeur

L'autorité territoriale doit impérativement recueillir l'avis de la CAP avant de prendre les décisions suivantes :

Entrée dans la fonction publique et fin de stage :

- Refus de titularisation à la fin d'un stage statutaire.
- Licenciement en cours de stage ou au terme du stage.

Insuffisance professionnelle : Licenciement d'un agent titulaire pour insuffisance professionnelle.

Discipline (CAP siégeant en Conseil de discipline) : Avis obligatoire pour toutes les sanctions du 2ème , 3ème ou 4ème groupe (par exemple : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions, révocation).

Commissions Administratives Paritaires

Rupture de lien ou de réintégration :

- Refus opposé à une demande de démission de l'agent.
- Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après le refus successif de 3 postes proposés en vue de sa réintégration.
- Licenciement à l'issue des droits à congé de maladie si l'agent refuse le poste de reclassement.

Commissions Administratives Paritaires

2. Saisines de recours à l'initiative de l'agent

Le fonctionnaire territorial peut saisir directement la CAP pour contester une décision de sa collectivité :

Évaluation professionnelle : Demande de révision du compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation.

Temps de travail et Organisation :

- Refus d'une demande de travail à temps partiel (ou litige sur ses conditions d'exercice).
- Refus d'une demande d'autorisation de télétravail

Positions statutaires et Compte Épargne Temps :

- Refus d'octroi ou de renouvellement d'une mise en disponibilité.
- Refus opposé à l'utilisation des droits épargnés sur un Compte Épargne Temps (CET)

Formation : Second refus successif d’une action de formation ou d'un congé de formation professionnelle.

Commissions Administratives Paritaires

3. Informations de la CAP (sans vote)

Dans certaines situations, l'employeur doit simplement transmettre une information officielle à la CAP, sans qu'un vote ne soit requis :

- Refus d'octroi d'un congé pour formation syndicale.
- Décisions de non-renouvellement de détachement.

Comité Social Territorial

- La Comité Social Territorial (CST) est un **organisme consultatif** créé dans chaque collectivité ou établissement employant **au moins 50 agents** *(fonctionnaires et contractuels).*
- Les collectivités comptant moins de 50 agents dépendent du CST placé auprès du centre de gestion.
- C'est un lieu de réflexion et de concertation sur les conditions de travail.
- Il est composé de représentants élus au sein du CA du CDG, désignés pour 6 ans et de représentants du personnel, élus pour 4 ans,
- Il émet des **avis après débat**, qui doivent être demandés préalablement à la délibération, sur les questions d'organisation générale du travail et de prévention.

Comité Social Territorial

Compétences

- décisions relatives au fonctionnement et à l'organisation des services
- aménagement important 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
- plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- *décisions relatives au recours au vote électronique pour l'élection des représentants du personnel dans les instances de dialogue social*
- *décisions relatives aux modalités d'utilisation des technologies numériques par les organisations syndicales*
- *décisions relatives à la majoration du contingent annuel d'autorisations d'absences des représentants du personnel*

Comité Social Territorial

- rapport social unique
- lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
- lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne pour le centre de gestion
- décisions relatives à la gestion des dossiers individuels sur support électronique
- décisions relatives à la fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- décisions relatives au taux d'avancement de grade
- plan de formation
- suppression d’emploi

Comité Social Territorial

- organisation et fonctionnement du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition
- décisions relatives au temps de travail et au compte épargne-temps
- décisions relatives à la fixation de la journée de solidarité
- orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents
- décisions relatives à l'institution d'une prime d'intéressement tenant compte de la performance des services
- projets d'orientation stratégiques en matière d'action sociale et d'aides à la protection sociale complémentaire
- évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents

Comité Social Territorial

- *enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations*
- *évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique*
- *politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap*
- *bilan annuel relatif à l'apprentissage*
- *bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles*
- *bilan annuel du plan de formation*
- *bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail*
- *mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Au regard de l'effectif global de l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 50 agents affiliés au centre de gestion et couvert par le CST départemental, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail a été créée au sein du CST.

La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a pour mission de **contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.**

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Compétences

- Consultée sur tous documents se rattachant à sa mission, et notamment les règlements et consignes envisagées en matière de SSCT
- Informée des visites et observations de l'ACFI ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail
- Prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées dans les registres SST
- Procède à l'analyse des risques et suscite toutes initiatives utiles pour appréhender et limiter les risques et contribuer à la prévention
- Suggère toutes mesures de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

- Procède à des visites de services à intervalles réguliers (Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite)
- Procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel (grave ou à répétition) et est informée des suites données aux conclusions de l'enquête
- Peut solliciter auprès de l'autorité territoriale, une audition ou émettre des observations d'un employeur d'un établissement exposant les agents à des nuisances particulières et est informée des suites réservées à ses observations
- Consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail (modification de l'outillage, changement de produits, d'organisation du travail…)

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

- Consultée sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de celles-ci, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et sécurité des agents
- Contribue à la prévention des risques professionnels et peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des violences sexistes et sexuelle. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre

Commission Consultative Paritaire

C’est un **organe consultatif** qui donne des avis obligatoires et préalables à certaines prises de décisions.

La collectivité n'est pas liée par l'avis de la CCP, mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient.

Une seule Commission Consultative Paritaire (CCP) pour toutes les catégories A, B et C.

Elle est placée soit auprès du centre de gestion soit, directement auprès des collectivités territoriales comptant plus de 350 fonctionnaires.

Elle est composée de représentants élus au sein du CA du CDG, désignés pour 6 ans et de représentants du personnel, élus pour 4 ans,

Commissions Consultatives Paritaires

Compétences

1. Saisines obligatoires à l'initiative de l'employeur

La collectivité doit saisir la CCP avant de prendre certaines décisions défavorables

- Licenciements : notamment pour inaptitude physique définitive, insuffisance professionnelle, ou dans l'intérêt du service (hors période d'essai).
- Sanctions disciplinaires : à partir de l'exclusion temporaire de fonctions et pour la révocation/licenciement disciplinaire.
- Refus de certaines demandes : comme le refus d'un congé pour formation syndicale ou de formation professionnelle.
- Impossibilité de reclassement : préalablement à un licenciement pour inaptitude.

Commission Consultative Paritaire

2. Compétences à l'initiative de l'agent

L'agent contractuel peut saisir directement la CCP en cas de désaccord sur sa situation individuelle :

- Entretien professionnel : demande de révision du compte-rendu de l'entretien.
- Temps partiel : refus d'autorisation ou litiges sur les conditions d'exercice.
- Télétravail : refus opposé à une demande ou renouvellement de télétravail.
- Compte épargne-temps (CET) et CPF : refus d'octroi de congé au titre du CET ou refus d'utilisation du Compte Personnel de Formation.

Les instances

Un doute ??? Nous sommes là !

- Pour les CST, CAP, CCP, vous pouvez contacter le Pôle « statut-carrières-instances paritaires »

- Pour une question relative à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail, vous pouvez contacter Anthony BOM

- Pour toute question, vous pouvez contacter notre accueil téléphonique qui saura utilement vous orienter (03.80.76.99.76 ou par courriel : cdg21@cdg21.fr)