



LE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE : FONCTIONNEMENT ET COMPETENCES

SOMMAIRE

1. FONCTIONNEMENT DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE	2
1.1 Fonctionnement	2
1.2 L'avis du CTP	2
2. COMPETENCES DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE	2
2.1 Domaines où l'avis du CTP est obligatoire	3
2.1.1 Organisation des administrations	3
2.1.2 Fonctionnement général	3
2.1.3 La formation	4
2.1.4 Modernisation des méthodes et techniques de travail	4
2.1.5 Taux d'avancement de grade	4
2.1.6 Suppression d'emploi	4
2.1.7 Contrat d'apprentissage	5
2.1.8 Formation en alternance pour les jeunes de 16 à 18 ans	5
2.1.9 Plan pluriannuel pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale	5
2.1.10 Problèmes d'hygiène et sécurité	5
2.2 Domaines dans lesquels le CTP doit être informé	6
2.2.1 Le rapport biennuel sur l'état de la collectivité (le Bilan Social)	6
2.2.2 Le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés	6
2.2.3 Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition	6
2.2.4 Le rapport sur les emplois permanents à temps non complet	6
3. SAISIR LE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU CDG49	7

1. FONCTIONNEMENT DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

1.1 Fonctionnement

Le CTP du CDG 49 est composé de 8 représentants des collectivités (désignés parmi les élus siégeant au Conseil d'Administration du CDG 49) et 8 représentants du personnel (élus lors des élections professionnelles).

Le CTP du CDG 49 se réunit environ tous les 3 mois.

Les collectivités sont informées via le site Internet du CDG 49 de la date du prochain CTP environ deux mois à l'avance. Pour les collectivités qui n'ont pas accès au site, un courrier leur est adressé.

Seules les collectivités dépendantes du CTP du CDG49 (collectivités de moins de 50 agents) peuvent saisir ce dernier. Les collectivités de plus de 50 agents créent leur propre CTP.

1.2 L'avis du CTP

L'avis du CTP est un avis simple, qui ne lie pas l'autorité territoriale.

Le CTP émet son avis à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, la proposition est réputée adoptée.

L'avis issu du CTP est envoyé à la collectivité par courrier.

2. COMPETENCES DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Le champ d'intervention du Comité Technique Paritaire est large et couvre tout ce qui se rapporte à l'organisation et au fonctionnement des collectivités. Cependant, les questions soumises à l'examen du CTP ne doivent pas être relatives à la situation individuelle des agents (pour cela c'est la Commission Administrative Paritaire qui doit être saisie).

L'article 33 de la loi n°84-53 énumère les domaines dans lesquels les CTP doivent être consultés pour avis mais un certain nombre de textes législatifs et réglementaires sont venus compléter cette liste.

Vous trouverez ci-dessous la majeure partie des domaines où le CTP doit être saisi.

2.1 Domaines où l'avis du CTP est obligatoire

2.1.1 Organisation des administrations

- Modification, création, suppression, transferts d'un ou plusieurs services. Le CTP n'a pas à être consulté sur les créations d'emplois, sauf pour celles correspondant à une véritable réorganisation des services.
- Délégations de service public.
Exemples : transfert d'une cantine scolaire à une société privée, délégation de service public de la distribution de gaz combustible...
- Modalités de transfert d'un service d'une commune à un EPCI suite à un transfert de compétence.
- Changement d'organigramme suite à une réorganisation de service.
- Organisation matérielle du travail : déménagement, charge de travail, rythme, horaires. Environnement physique : température, éclairage, aération, poussière... Aménagement des postes de travail : ergonomie, matériel informatique...
Exemples : changement d'horaires d'ouverture de la mairie, modification de l'éclairage dans les bureaux...
- Modification de la durée du temps de travail des agents (augmentation et diminution). Cependant, l'article 97 de la loi du 26/01/1984 dispose qu'une modification qui n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi et qui n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (28h par semaine) n'est pas assimilée à une suppression d'emploi. Par conséquent, le CTP n'a pas à être saisi dans ce cas.
- Attribution de la NBI majorée de 50% aux fonctionnaires confrontés à des sujétions plus particulières ou lorsqu'ils assument des responsabilités spécifiques ou participant à la mise en oeuvre d'actions liées à la politique de la ville, définies dans le cadre de l'organisation du service par l'organe délibérant (exercice des fonctions dans les zones urbaines sensibles).

2.1.2 Fonctionnement général

- Protocole d'aménagement et réduction du temps de travail.
- Modalités de mise en place du temps partiel.
- Autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents à l'occasion de certains événements familiaux.
- Mise en place d'un régime d'astreinte.
- Ouverture, fonctionnement, gestion et fermeture du compte épargne temps.

- Fixation de la journée de solidarité.
- Adoption d'un règlement intérieur à l'intention du personnel.
- Système d'évaluation et de notation du personnel.
- Protocole relatif à l'exercice du droit syndical.
- Attribution de prestations d'action sociale.
- Modification du régime indemnitaire

2.1.3 La formation

- Etablissement du plan de formation déterminant le programme d'actions de formation d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement et de préparation aux concours.
- Conditions d'exercice du droit individuel à la formation en tout ou partie sur le temps de travail.

2.1.4 Modernisation des méthodes et techniques de travail

- Il peut s'agir d'un choix de changement de système informatique, de nouvelles technologies.
Exemples : intranet, contrôle d'accès aux bâtiments...
- Nouveau matériel ou nouvelle méthode de travail pour les services techniques.
Exemple : désherbage thermique

2.1.5 Taux d'avancement de grade

Les quotas d'avancement de grade des statuts particuliers ont été remplacés par des ratios d'avancement de grade déterminés par l'assemblée délibérante pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents.

2.1.6 Suppression d'emploi

Concernant la suppression d'emploi, la notion ne vaut que pour les emplois permanents.

Rappel : l'article 97 de la loi du 26/01/1984 dispose qu'une modification qui n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à cet emploi et qui n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (28h par semaine) n'est pas assimilée à une suppression d'emploi. Par conséquent, le CTP n'a pas été saisi dans ce cas.

2.1.7 Contrat d'apprentissage

Le CTP donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis que les collectivités sont habilitées à accueillir. L'avis du CTP doit accompagner la demande d'agrément adressée par la collectivité au préfet.

2.1.8 Formation en alternance pour les jeunes de 16 à 18 ans

Après avis du CTP, les jeunes entrant dans le champ d'application de l'ordonnance n°82-273 du 26/03/1982 peuvent bénéficier de la formation par alternance pour acquérir une qualification professionnelle et faciliter leur insertion sociale.

2.1.9 Plan pluriannuel pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, après négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales concernant la promotion, la rémunération, la formation et la mobilité, un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur dans la FPT est arrêté et soumis à l'avis du CTP.

2.1.10 Problèmes d'hygiène et sécurité

Le CTP fait office de Comité d'Hygiène et de Sécurité lorsque ce dernier n'existe pas. Le CTP est par conséquent consulté pour les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel.

- Analyse des risques professionnels, étude des accidents de travail.
- Le comité doit être consulté sur les projets de règlements et consignes à l'hygiène et sécurité.
- Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents au travail, pour cela il doit être informé :
 - des méthodes et techniques de travail susceptibles d'avoir une influence sur la sécurité des agents ;
 - des projets d'aménagement, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité ;
 - des mesures d'aménagement de postes de travail et de reclassement du personnel ;
 - des mesures d'aménagement des postes de travail afin de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes.
- L'avis du CTP n'est plus nécessaire pour la nomination des Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO).

2.2 Domaines dans lesquels le CTP doit être informé

En dehors du rôle consultatif, le CTP est destinataire d'informations dans plusieurs domaines. Pour ce faire, le CDG 49 vous sollicite périodiquement afin d'établir les rapports suivants.

2.2.1 Le rapport biannuel sur l'état de la collectivité (le Bilan Social)

L'autorité territoriale présente tous les deux ans au CTP un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service.

2.2.2 Le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés

En application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, un rapport doit être présenté tous les ans sur les conditions d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins vingt agents.

2.2.3 Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition

L'article 62 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 stipule que les dispositifs relatifs aux mises à disposition font l'objet d'un rapport annuel du président du Centre de Gestion au Comité Technique Paritaire compétent pour l'ensemble des collectivités affiliées, précisant notamment le nombre de fonctionnaires mis à disposition auprès d'autres administrations ou auprès d'organismes d'intérêt général.

2.2.4 Le rapport sur les emplois permanents à temps non complet

L'article 3 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 stipule que les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. L'autorité territoriale informe annuellement le CTP de ces créations d'emplois.

3. SAISIR LE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU CDG49

Seules les collectivités dépendantes du CTP du CDG49 (collectivités de moins de 50 agents) peuvent saisir ce dernier. Les collectivités de plus de 50 agents créent leur propre CTP.

Pour saisir le CTP sur des projets **d'augmentation, de diminution, de réorganisation** (projet de modification des emplois), **d'apprentissage** ou de **signalement d'accident**, utiliser les modèles disponibles sur le site Internet du CDG 49 (dans la partie « outils et documents téléchargeables ») ou sur demande auprès du secrétariat du CTP au CDG 49.

Pour les autres demandes (Compte Epargne Temps, taux de promotion d'avancement de grade, réorganisation de services, journée de solidarité...) un courrier de saisine explicatif signé de l'autorité territoriale accompagnant le projet (projet de délibération, projet de protocole...) est nécessaire. Il est souhaitable que l'accord des agents soit indiqué avec leur signature.

Des compléments d'informations peuvent être demandés à la collectivité par le secrétariat du CTP ou par les membres du CTP pour compléter le dossier.

La date limite de réception des dossiers est fixée à 3 semaines avant la réunion du CTP. Passé ce délai, les dossiers sont retenus pour le CTP suivant.