

COMITE TECHNIQUE (C.T.) Les cas de saisine

▪ L'organisation des collectivités et établissements publics

○ **Suppressions de services et d'emplois**

(Article 97 et 97 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; Articles 18 et 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (temps non complet)

→ Le C.T. doit être consulté préalablement à la délibération du conseil municipal ou du conseil d'administration décidant la suppression d'un service ou d'un emploi modifiant ainsi le tableau des effectifs.

- Si le poste est vacant, la collectivité saisit le Comité technique en faisant état du contexte et des conséquences de la suppression du poste (création d'un autre poste sur un grade différent ou report des heures laissées sur des postes à temps non complet)
- Si le poste est occupé par un fonctionnaire à temps complet ou à temps non complet de 17h30 ou plus, le fonctionnaire concerné est :
 - ☞ maintenu en surnombre pendant un an
 - ☞ puis pris en charge par le CNFPT ou le Centre de Gestion (moyennant le versement d'une contribution)
- Si le poste est occupé par un fonctionnaire effectuant moins de 17h30 ou un agent non titulaire : l'agent concerné peut être licencié avec versement d'une allocation pour perte d'emploi et d'une indemnité de licenciement.

○ **Modifications de la durée hebdomadaire de travail** (cas limitatifs)

(Article 97 et 97 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; Articles 18 et 30 du décret 91-298 du 20 mars 1991 (temps non complet)

→ La modification de la durée hebdomadaire d'un poste est assimilée à une suppression accompagnée d'une création. Puisqu'un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du C.T., la modification de sa durée doit être également précédée d'un avis du C.T.

- **Dissolution d'un établissement public local**

(Code général des Collectivités Territoriales ; Article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (prise en charge)

→ Le C.T. est consulté, préalablement à la délibération du conseil d'administration, sur les conséquences en termes d'emploi pour les agents qui dépendent du syndicat dissous.

- **Délégation de service** (concession,...)

(Article L1411-1 du CGCT et suivants ; Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ; Décret n°2008-580 du 18 juin 2008)

→ En cas de délégation de service public, le C.T. émettra un avis sur les conséquences en matière d'emploi et notamment le devenir des agents employés (détachement, mise à disposition...).

- **Organisation des services**

(Article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; Articles 18 et 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (temps non complet)

→ Le CT devra se prononcer sur les changements liés à l'organisation d'un service.

- **Transfert de personnel**

(Loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité codifiée à l'article L5211-4-1 du CGCT ; Loi du 19 février 2007 ; Code général des collectivités territoriales)

→ Agents exerçant en totalité leurs fonctions dans un service transféré :

- Le transfert est automatique et obligatoire à partir du moment où la compétence est transférée.
- Les agents relèvent donc de l'EPCI dans les conditions d'emploi et de statut qui sont les leurs.
- La procédure est simple et suppose :
 - ☞ l'avis des C.T. compétents
 - ☞ la décision conjointe du syndicat et de l'EPCI d'accueil pour chaque agent.

- **Organisation matérielle du travail** (nouveaux locaux, ergonomie...)

(Article 30 de la loi du 26 janvier 1984)

- **Les conditions générales de fonctionnement des administrations**

- **Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT (article 7-1 institué par la loi du 3 janvier 2001) ; Loi 2001-2 du 3 Janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ; Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ; Décret n°2001-623 du 12

juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7.1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale)

→ Le C.T. doit être obligatoirement saisi sur le projet d'accord issu de la négociation au sein de la collectivité avant sa mise en application. Il est aussi saisi lorsque la collectivité envisage de modifier cet accord.

- **Aménagement des horaires – Astreinte**

(Article 30 de la loi du 26 janvier 1984)

→ Le CT doit être consulté sur les aménagements des horaires du personnel (ex : mise en place des horaires variables, astreintes, modification des horaires d'ouverture au public...).

- **Temps partiel**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT (articles 60, 60bis, 60 ter et 60 quater ; Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT (JO du 1er août 2004))

→ La délibération organisant le service à temps partiel dans la collectivité ou l'établissement doit être préalablement soumise au C.T.

- **Autorisations exceptionnelles d'absence**

(Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 59)

→ Les collectivités prévoient, par délibération, après avis du Comité technique, le régime de ces autorisations d'absence.

- **Journée de solidarité**

(Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 (JO du 1^{er} juillet 2004) modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (art.6 modifié par l'art.2 de la loi n°2008-351 du 16 avril 2008)

→ Cette journée doit dans tous les cas être accomplie après décision expresse de l'assemblée délibérante et après avis du C.T.

- **Compte épargne-temps**

(Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps de la F.P.T. ; Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ; Circulaire du 31 mai 2010)

→ Le C.T. donne son avis sur les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du C.E.T. ainsi que sur les modalités de son utilisation par l'agent.

- **Conditions d'accueil et de formation d'un apprenti**

(Décret n°93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat).

→ Le Comité technique émet un avis sur les conditions d'accueil de l'apprenti.

Le dossier de présentation doit décrire :

- L'organisation et l'activité du service ;
- Son équipement ;
- La nature des techniques utilisées ;
- Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- Le nombre et la qualification du maître d'apprentissage.

La collectivité employeur doit adresser annuellement au C.T. un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

- **Adoption d'un règlement intérieur**

(Loi n°84-53 du 26 juin 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi que la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale – art.43).

→ Le C.T. est consulté pour avis sur les questions relatives aux conditions générales de fonctionnement des administrations. L'adoption d'un règlement intérieur entre dans le champ d'action du C.T.

- **Elaboration d'un règlement et/ou d'un plan de formation**

(Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 modifiée ; Loi n°2007-209 du 19 février 2007 ; Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007)

→ Le C.T. est consulté sur le règlement intérieur de la formation et l'élaboration du plan de formation que chaque collectivité ou établissement rédige en vue de prévoir les projets d'actions de formation de ses agents. La décision de l'employeur d'accorder des formations imputables au DIF sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail doit être précédée de l'avis du C.T.

- **Détermination des ratios d'avancement de grade « promus-promouvables »**

(Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale ; l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)

→ Ce taux doit être déterminé pour chaque grade d'avancement des 3 catégories (A, B et C), y compris pour les grades qui n'étaient antérieurement pas soumis à des règles de quotas, par l'assemblée délibérante après avis du Comité technique, à l'exception des grades relevant du cadre d'emplois des agents de Police municipale.

○ **Entretien professionnel**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 76-1) ; Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 dite loi de mobilité (article 15)

Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et de l'affirmation des métropoles ; Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 ; Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

→ Le CT doit être consulté sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

○ **Instauration d'une indemnité de départ volontaire**

(Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale)

→ Dans le cas d'une restructuration de service, l'organe délibérant de la collectivité fixe, après avis du Comité technique, les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par cette restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée. Il fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité, modulé le cas échéant en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration, dans la limite de 24 mois de rémunération brute annuelle.

Dans les autres cas, l'organe délibérant de la collectivité fixe après avis du Comité technique les conditions d'attribution de l'indemnité, dans la limite de 24 mois de rémunération brute annuelle.

○ **Protection sociale complémentaire**

(Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 22 bis ; Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 88-2 ; Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ; Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents)

→ L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que : « [...] Les Comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale». Le Comité technique est consulté avant le choix de la procédure de sélection.

En cas de convention de participation, il est consulté une deuxième fois avant la délibération choisissant le contrat ou le règlement.

Le dialogue social peut aussi porter sur les modalités de la participation (montant, modulation dans un but d'intérêt social...).

○ **Action sociale**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 39) ; Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (art. 9°)

→ Les collectivités peuvent mettre en œuvre des actions sociales pour leurs agents notamment dans les domaines de la restauration (ex : ticket-restaurant), du logement, de l'enfance et des loisirs.

A travers le C.T., les fonctionnaires participent à la gestion de l'action sociale.

○ **Régime indemnitaire**

(Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ; Art 33 et 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique territoriale ; Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire

tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État).

→ Le Comité technique est consulté sur « Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ». La consultation du C.T. porte entre autre sur l'adoption de critères de répartition ou de modulation du régime indemnitaire, la prime d'intéressement ou le traitement des heures supplémentaires.

- **Les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel**

(Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33, alinéa 1)

→ Le C.T. sera associé à la discussion pour l'examen des conséquences sur l'organisation du travail.

De façon non exhaustive sont soumis à l'avis du C.T. :

- Les techniques de classement de l'information internes à la collectivité
- La mise en œuvre de nouvelles technologies : dans la mesure où elle peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail. Ex. : mise en place d'un réseau local, informatisation d'un service, dématérialisation, téléprocédures...
- Le schéma informatique : document de référence adopté pour une période pluriannuelle permettant d'orienter et d'encadrer la mise en œuvre de la politique informatique dans la collectivité.

- **Les grandes orientations à définir pour l'accomplissement des missions de la collectivité**

→ Il s'agit des projets de service

- **Les problèmes d'hygiène et de sécurité**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 33) ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifiée par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000)

→ Le C.T. départemental exerce les missions du CHSCT.

Sa mission principale est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

Il a à connaître des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;

- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés, ...
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes ;
- à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents (rapport sur l'évolution des risques professionnels, programme annuel de prévention des risques professionnels),
- aux enquêtes à l'occasion des accidents de travail ou maladies professionnelles ;
- à la préparation et au suivi des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité des agents ;
- à la consultation sur les règlements et consignes ;
- à la connaissance des observations et suggestions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité mis à disposition des agents ;
- à l'examen du rapport annuel établi par le service de médecine préventive du Centre de gestion ;
- à l'information des observations formulées par l'ACFI (mission d'inspection).

▪ **Les rapports annuels, bisannuels, pluriannuels à porter à la connaissance du C.T.**

○ **Les mises à disposition**

(Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 61 – 62 – 63) ; Décret n°2008-580 du 18 juin 2008)

→ L'application de ce dispositif fait l'objet d'un rapport annuel de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion au Comité technique précisant notamment le nombre de fonctionnaires mis à disposition.

○ **Les travailleurs handicapés**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 38 ; Loi n°2005-102 du 11 février 2005)

→ Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peuvent être recrutées dans la Fonction Publique Territoriale en tant que contractuelles pour une durée, généralement, d'un an renouvelable une fois.

A l'issue de cette période, elles peuvent être titularisées si les intéressés justifient des diplômes ou du niveau d'études exigés pour se présenter aux concours externes du cadre d'emploi concerné. En l'absence des diplômes exigés, une commission placée auprès du CNFPT examine les dérogations possibles. Le handicap doit être compatible avec la fonction.

Tout employeur public, dès qu'il emploie 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 5212-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

L'application de ce dispositif doit faire l'objet tous les ans d'un rapport auprès du C.T.

○ **Le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social)**

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 33) ; Loi 94-1134 du 27 décembre 1994 ; Décret n°97-443 du 25 avril 1997 ; Arrêté du 29 janvier 2010 (liste des indicateurs))

→ L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans, au Comité technique, 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. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à débat. Ce « bilan social » permet d'améliorer le dialogue social et de disposer de données statistiques au niveau national.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, le Centre de gestion a pour mission de recueillir auprès d'elles les renseignements nécessaires à l'élaboration d'un rapport commun.

Chaque Centre de gestion transmet l'ensemble des rapports (C.T. départemental et C.T. locaux) au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Le rapport fait l'objet, après débat, d'un avis du Comité technique avant le 30 juin des années paires.

- **Les contrats d'apprentissage**

(Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 ; Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 ; Décret n°93-162 du 2 février 1993)

→ La collectivité employeur doit adresser annuellement au C.T. un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage et un bilan est dressé annuellement afin de connaître des suites données à ces contrats.

- **Les contrats d'insertion de droit privé**

- **Le rapport annuel établi par les services de médecine professionnelle**