

Les commissions consultatives paritaires

Si dans la fonction publique de l'État (FPE) les CCP existent depuis longtemps, dans la fonction publique territoriale (FPT) les premières élections des représentants des agents contractuels seront organisées le 6 décembre prochain. Il est donc important de revenir sur leurs spécificités afin d'appréhender au mieux l'échéance du scrutin.

Instances représentatives du personnel contractuel de droit public, les commissions consultatives paritaires (CCP) donnent des avis ou émettent des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels. Elles sont en quelque sorte « *les commissions administratives paritaires (CAP)* » des agents contractuels.

I - CRÉATION DES CCP

Dans toutes les administrations et établissements publics de l'État, est instituée par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une (ou plusieurs) CCP. Dans la fonction publique territoriale, les CCP sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public.

Des CCP communes peuvent être instituées par arrêté ministériel (FPE) ou par délibérations concordantes des autorités territoriales concernées (FPT)¹.

Petite particularité dans la FPT : pour les collectivités ou établissements obligatoirement affiliés au centre de gestion (CDG), la CCP est placée auprès de ce centre et pour les collectivités ou établissements affiliés de manière volontaire au CDG : à la date d'affiliation ou à la date de la création de la CCP, ils pourront choisir entre relever des CCP placées auprès du centre ou assurer eux-mêmes le fonctionnement de leurs propres CCP.

II - COMPOSITION DES CCP

Les CCP sont composées en nombre égal de représentants de l'administration désignés et de représentants du personnel élu avec autant de membres titulaires que de suppléants.

AU MOINS TROIS BONNES RAISONS DE PRÉSENTER DES LISTES AUX ÉLECTIONS CCP

- La déjà longue expérience des élus CCP dans les administrations de l'État a montré que la compétence de cette instance « *sur toute question d'ordre individuel concernant la situation professionnelle* » des agents contractuels impliquait beaucoup plus de transparence et d'équité dans le traitement des situations individuelles ;
- Monter des listes de candidat-e-s pour l'élection en commission consultative paritaire est l'occasion pour les équipes syndicales d'aller à la rencontre des agents contractuels, de susciter des vocations militantes, de se développer, d'enrichir le revendicatif...
- Enfin, ce qui vaut pour les élections en CAP est évidemment transposable aux CCP : il y a fort à parier qu'un-e collègue qui votera CFDT à la CCP, votera également CFDT à l'élection au comité technique.

Et si monter une liste s'avère hors de portée, au moins aurons-nous favorisé le vote et l'adhésion CFDT parmi les contractuels et renforcé notre revendicatif !

Dans la FPE, chaque ministre détermine la composition des CCP rattachées à son ministère. Il convient donc de se référer à l'arrêté ministériel concerné².

Dans la FPT, il revient à l'autorité territoriale de rattacher chaque agent contractuel à l'une des catégories A, B ou C par référence à celle mentionnée à son contrat de recrutement. Une CCP par catégorie A, B et C est donc instituée. Ici, se présente la difficulté de savoir quelle sera la catégorie de rattachement des assistants familiaux et les assistants maternels. La

¹ En 2014 au ministère de la Justice, il existait une CCP commune pour les trois directions (administration centrale, services judiciaires et administration pénitentiaire) et une CCP pour les agents contractuels de l'ENM (circulaire relative à l'organisation des élections du 4 décembre 2014 au ministère de la Justice).

Pour la FPT : CCP communes possibles entre un établissement public communal (CCAS, caisse des écoles) et une commune ou entre un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) et ses communes ou établissements publics membres.

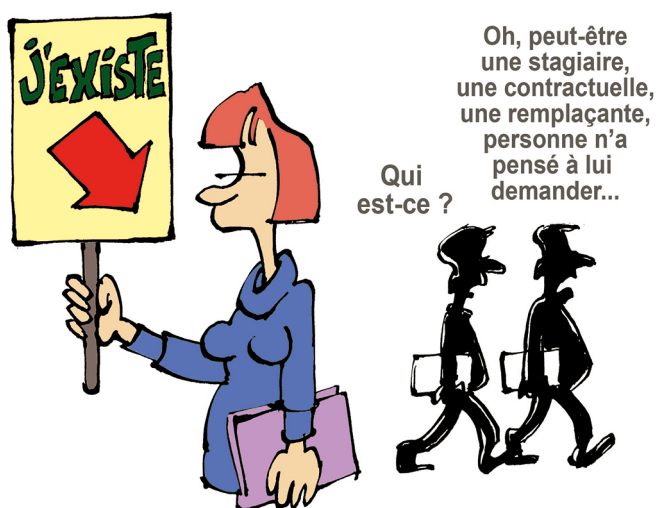
² Lorsque la CCP doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Fédération attend une réponse de la direction générale des collectivités locales (DGCL).

Aussi bien pour la désignation des représentants des collectivités que pour l'élection des représentants du personnel, ce sont les règles relatives aux CAP dans la FPT qui s'appliquent.

Quelques règles à connaître concernant l'établissement des listes de candidats :

- Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé proportionnellement à l'effectif d'agents contractuels relevant de chaque catégorie et est apprécié au 1^{er} janvier 2018 :
 - ✓ moins de 11 agents : 1 représentant titulaire ;
 - ✓ entre 11 et 49 agents : 2 représentants titulaires ;
 - ✓ entre 50 et 99 agents : 3 représentants titulaires ;
 - ✓ entre 100 et 249 agents : 4 représentants titulaires ;
 - ✓ entre 250 et 499 agents : 5 représentants titulaires ;
 - ✓ entre 500 et 749 agents : 6 représentants titulaires ;
 - ✓ entre 750 et 999 agents : 7 représentants titulaires ;
 - ✓ plus de 1 000 agents : 8 représentants titulaires.
- Est pris en compte l'ensemble des agents contractuels de droit public ; à savoir :
 - ✓ les agents recrutés sur la base des articles 2, 4, 6 à 6 septies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée pour la FPE et articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée pour la FPT ;



- ✓ les agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels et les collaborateurs de cabinet et de groupe d'élus sauf en matière de licenciement ;
 - ✓ les travailleurs handicapés à l'exception des décisions prises à l'issue du contrat pour lesquelles la CAP est compétente ;
 - ✓ les agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif ;
 - ✓ les anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique ;
 - ✓ les agents recrutés dans le cadre du PACTE ;
 - ✓ les assistants familiaux et les assistants maternels.
- Pour faire partie d'une liste de candidats CFDT, ces agents doivent être électeurs et éligibles.
 - Pour être électeurs, les agents doivent bénéficier d'un CDI ou d'un CDD de six mois au minimum ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois et exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
 - Pour être éligibles, ces agents contractuels électeurs ne doivent pas être en congé de grave maladie, ni frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins seize jours, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine, ni frappés d'une des incapacités prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral : tutelle, interdiction du droit de vote et d'élection.

- Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, la listes de candidats devra être composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. C'est ce qu'on appelle la mixité proportionnelle³.

Attention : dans l'hypothèse où un élu du personnel démissionne, est frappé d'une cause d'inéligibilité ou perd la qualité d'électeur (**contrat de travail non renouvelé, titularisé, admis à la retraite, licencié...**), il doit être remplacé jusqu'au renouvellement de la commission dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'un représentant titulaire, un suppléant de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;

... Les commissions consultatives paritaires

- s'il s'agit d'un représentant suppléant, il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;
- si la liste Cfdt arrive à épuisement (plus aucun candidat), le syndicat devra désigner son représentant parmi les agents contractuels relevant du périmètre de la CCP, éligibles au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. À défaut, le siège laissé vacant est attribué selon la procédure de tirage au sort parmi les électeurs remplissant la condition d'éligibilité.

Le statut de représentant du personnel au sein d'une CCP ne confère aucune protection particulière. Il est calqué sur celui du représentant du personnel d'une CAP. Concernant toutes les autres règles relatives à la composition des listes de candidats, aux modalités de vote et de dépouillement, ce sont les règles relatives aux CAP dans la FPT qui s'appliquent.

III - COMPÉTENCES DES CCP

Les CCP ont pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Les domaines d'intervention des CCP sont les suivants :

- Consultation obligatoire pour les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ; la CCP siège en formation de conseil de discipline.
- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
- Conditions d'exercice des fonctions : refus d'une demande ou interruption de télétravail, refus d'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel ou conditions d'exercice du temps partiel, deuxième refus de formation non obligatoire, information de la CCP en cas de rejet des

demandes de congé pour formation syndicale.

- **Droit syndical** : mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale ; décision de non-renouvellement du contrat de personne investie d'un mandat syndical ; information de la CCP en cas de refus d'une décharge d'activité de service à un agent.
- **Fin de fonctions** : consultation obligatoire pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai. En principe, la saisine de la CCP a lieu à l'issue de l'entretien préalable mais avant la notification de la décision de licenciement à l'agent. Par exception, la consultation de la CCP intervient préalablement à l'entretien préalable dans certains cas⁴. La CCP doit avoir connaissance des motifs rendant impossible le reclassement d'un agent avant son licenciement.
- **Transfert de personnel** : mise en place de services communs ; convention de répartition des agents transférés chargés de la mise en œuvre de la compétence transférée ; proposition d'affectation sur un nouveau poste en cas d'impossibilité d'affecter un agent dans son administration d'origine.

IV - FONCTIONNEMENT DES CCP

Dans la FPE, il revient à chaque ministère de déterminer le fonctionnement des CCP.

Dans la FPT, les CCP se réunissent dans les mêmes conditions que les CAP : deux séances obligatoires par an et certaines à la demande des représentants du personnel. Si au moins la moitié des représentants titulaires du personnel en font la demande écrite, le président doit convoquer la CCP dans un délai maximum d'un mois. Il convient donc de se référer aux règles de fonctionnement des CAP dans la FPT concernant les convocations, le quorum, la présidence, le secrétariat, le règlement intérieur, la participation aux séances, l'avis et le procès-verbal. ●



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
VOTEZ CFDT



³ <http://bit.ly/ZEVAWxw>.

⁴ En cas de licenciement d'un agent qui siège au sein d'un organisme consultatif ; pour un agent qui a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux ; pour un agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail et pour un ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, lorsqu'il intervient durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif.