

■ Instances de dialogue social

Le Comité Social Territorial et la formation spécialisée
Les Commissions Administratives Paritaires
La Commission Consultative Paritaire

Le **CDG 76**
vous informe



• Le CST

Et la formation spécialisée

Résultats

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Votes blancs	Pourcentage votants
5320	985	924	61	18.52 %

Pour rappel en 2018

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Pourcentage votants
5308	1718	1643	32.37 %

Nombre de voix et sièges attribués

Syndicats	C.F.D.T.	C.F.T.C.	C.G.T.	F.O.	F.S.U.
Nombre de voix	293	155	284	115	77
Nombre de sièges attribués (7)	3	1	2	1	0

Présentation

- Le comité social territorial (*CST*) est une nouvelle instance, instituée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de TFP, qui fusionne le comité technique (*CT*) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (*CHSCT*)
- Le CST débat des **questions collectives** concernant l'organisation et le fonctionnement des services (*RIFSEEP, temps de travail, LDG...*) pour les communes et établissements publics affiliés de moins de 50 agents
- Sa formation spécialisée débat des questions relatives à la **santé, à la sécurité et aux conditions de travail**
- Le CST doit obligatoirement être saisi pour avis ou information, préalablement à la prise de certaines décisions (*délibération ou arrêté*)

Périodicité

-Le CST se réunit au moins 2 fois par an et sa formation spécialisée au moins 3 fois par an

Convocation

-Le CST est convoqué par son Président

-L'ordre du jour est adressé aux membres du CST au moins 15 jours avant la séance

-L'ordre du jour est envoyé par tous moyens, notamment par **voie électronique**

Séances

- Les séances ne sont pas publiques

- Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel et des représentants des élus doivent être présents. A défaut, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du CST qui siège sans condition de quorum

- Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent

- Le Président peut :

 - Convoquer des experts

 - Faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée

 - Etre assisté, au besoin, par un ou plusieurs agents de la collectivité concernée

Secrétariat

CST	Formation spécialisée
A chaque séance, désignation d'un : -Secrétaire parmi les représentants des élus -Secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel Le secrétaire peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances	Pendant la durée de son mandat, désignation d'un : -Secrétaire parmi les représentants du personnel Un agent assure le secrétariat administratif

Avis

- Le CST rend des **avis préalables mais simples** c'est-à-dire non contraignants
- Avis émis par chaque collège à la majorité ou à l'unanimité :
 - des représentants des élus
 - des représentants du personnel
- En cas de partage des voix au sein d'un collège (*élus ou personnel*), les avis sont réputés avoir été donnés
- Lorsqu'une question inscrite à l'ordre du jour recueille un avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel, elle fait l'objet d'un second examen et donne lieu à une nouvelle consultation du CST dans un délai de 8 à 30 jours

Compétences du CST

Avis	
Apprentissage : conditions d'accueil d'un apprenti	Prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services
Autorisations spéciales d'absence	Protection sociale complémentaire
Compte épargne-temps	Rapport social unique
Dématérialisation des dossiers individuels des agents publics (<i>modalités de création et de passage au support électronique</i>)	Réorganisation des services , y compris les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail
Entretien professionnel (<i>critères d'appréciation de la valeur professionnelle</i>)	RIFSEEP
Journée de solidarité (<i>modalités d'accomplissement</i>)	Suppression d'un emploi
Lignes directrices de gestion (LDG)	Télétravail
Plan de formation	Taux de promotion d'avancement de grade
Action sociale	Question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée (<i>inscrite par le président du CST, sous réserve d'accord</i>)

Compétences du CST

Avis	
Annualisation du temps de travail	Modification des horaires de travail
Astreintes et permanences	Modification du temps de travail d'un poste permanent à temps non complet (+10%)
Charte informatique (<i>déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques...</i>)	Protocole ARTT : mise en place et modification
Cycles de travail	Règlement intérieur
Délégation de service public	Temps partiel (<i>modalités d'application</i>)
Durée légale de travail : respect obligatoire des 1 607 h	Transfert de personnel : -Création d'un service commun -Création d'une commune nouvelle -Fusion d'EPCI ou de syndicats -Transfert de compétences
Mise en place des horaires variables	<i>Compétences du CST lorsque ces saisines s'inscrivent dans le cadre d'un projet de réorganisation de services examiné directement par le CST. A défaut, la formation spécialisée est compétente</i>

Compétences du CST

Information

Dérogation (*exceptionnelle et pour une période limitée*) aux garanties minimales

Programmation des travaux du CST

Débat annuel

Bilan de la mise en œuvre des LDG, sur la base des décisions individuelles

Débats suite à la présentation du rapport social unique :

- Bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail
- Bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE
- Bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B
- Bilan annuel du plan de formation
- Bilan annuel relatif à l'apprentissage
- Création des emplois à temps non complet
- Enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations
- Evolution 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

Compétences de la formation spécialisée

Avis	
Document unique d'évaluation des risques professionnels (<i>élaboration et mise à jour</i>)	<i>Désignation des agents chargés s'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI)</i>
Convention de médecine préventive avec un service de santé au travail interentreprises ou avec un organisme à but non lucratif	Dossiers santé et sécurité au travail autres que ceux relevant de la compétence du CST : santé physique et mentale, enjeux de la déconnexion...
Recours à un expert certifié : - en cas de risque grave - en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Présentation d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, suite à l'analyse des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique
Recours à expert certifié en cas de désaccord sérieux et persistant	Projet important avec conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : -Aménagement, transformation des postes de travail -Introduction de nouvelles technologies

Compétences de la formation spécialisée

Information	
Informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique	Prélèvements et mesures demandés par le service de médecine préventive
Conclusions et suites données à chaque enquête résultant d'un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves	Projet de délibération relative à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation
Aménagement de poste ou de conditions d'exercice des fonctions : décision contraire à l'avis du médecin du travail	Rapport d'intervention de l'agent chargé des fonctions d'inspection suite à un signalement de manquement à la délibération relative à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation
Danger grave et imminent	Visites de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
Fiches de risques professionnels établies par le médecin du travail	Visites par les membres de la formation spécialisée
Lettre de cadrage des assistants et conseillers de prévention	Registre de santé et sécurité au travail
Lettre de mission de l'ACFI	

Compétences de la formation spécialisée

Débat annuel

Risques professionnels : analyse des risques et suscitation de toute initiative estimée utile pour appréhender et limiter les risques professionnels particuliers et contribuer à la prévention de son périmètre, et suggestion de toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans son périmètre

Risques professionnels : contribution à la prévention des risques professionnels, proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles

Risques professionnels : analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Mesures de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité (*suggestions*)
Actions de formation à la santé et à la sécurité et suivi de leur mise en œuvre (*aide à la préparation*)

• Les CAP

Résultats CAP C

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Votes blancs	% votants
9 189	1901	1797	104	20.69 %

Pour rappel en 2018

9850	3158	3020	32.06 %
------	------	------	---------

Nombre de voix et sièges attribués

Syndicats	C.F.D.T.	C.F.T.C.	C.G.T.	F.O.	U.N.S.A.
Nombre de voix	412	200	819	184	182
Nombre de sièges attribués (8)	2	1	4	1	0

Résultats CAP B

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Votes blancs	% votants
1732	654	612	42	37.76 %

Pour rappel en 2018

1646	733	709	44.53 %
------	-----	-----	---------

Nombre de voix et sièges attribués

Syndicats	C.F.D.T.	C.F.T.C.	C.G.T.	U.N.S.A.
Nombre de voix	241	108	157	106
Nombre de sièges attribués (8)	4	1	2	1

Résultats CAP A

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Votes blancs	% votants
730	320	310	10	43.84 %

Pour rappel en 2018

813	379	358	46.62 %
-----	-----	-----	---------

Nombre de voix et sièges attribués

Syndicats	C.F.D.T.	S.N.D.G.C.T.
Nombre de voix	157	153
Nombre de sièges attribués (7)	4	3

Présentation

- La Commission Administrative Paritaire (*CAP*) est une instance consultative, composée en nombre égal de représentants des collectivités et de représentants des fonctionnaires
- Il existe une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaires (*A, B et C*) mais il n'existe plus de groupe hiérarchique
- Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'Autorité Territoriale ne prenne sa décision, sur des **questions d'ordre individuel** liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires

Discipline

- Les CAP se réunissent en **Conseil de discipline** pour rendre un avis sur :
 - Les sanctions des groupes 2, 3 et 4 pour les fonctionnaires titulaires
 - Les sanctions d'exclusion temporaire pour une durée de 4 à 15 jours et d'exclusion définitive pour les fonctionnaire stagiaire
 - Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- Le Conseil de discipline est présidé par un **magistrat de l'ordre administratif**

Périodicité

CAP	Conseil de discipline
Les CAP se réunissent au moins 2 fois par an	Le Conseil de discipline est saisi par un rapport de l'Autorité Territoriale qui précise les faits reprochés et les circonstances

Convocation

CAP	Conseil de discipline
Les CAP sont convoquées par son Président L'ordre du jour est adressé aux membres des CAP au moins 8 jours avant la séance L'ordre du jour est envoyé par tous moyens, notamment par voie électronique	Le Conseil de discipline est convoqué par son Président Le Président convoque également le fonctionnaire poursuivi et l'Autorité Territoriale 15 jours au moins avant la date de la réunion, par LR/AR

Séances

CAP	Conseil de discipline
Les séances des CAP ne sont pas publiques Le fonctionnaire dont la situation est examinée lors de la réunion ne peut être entendu ou y assister Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent Le Président peut : -Convoquer des experts -Etre assisté, au besoin, par un ou plusieurs agents de la collectivité concernée Lors de l'ouverture de la réunion de la CAP, la moitié au moins de ses membres doivent être présents ou représentés A défaut, une nouvelle convocation est envoyée, dans un délai de 8 jours, qui siège alors valablement sans condition de quorum	Les séances ne sont pas publiques Le fonctionnaire dont la situation est examinée lors de la réunion est convoqué Le fonctionnaire ou l'Autorité Territoriale peuvent appeler des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix Lors de l'ouverture de la réunion du Conseil de discipline, les représentants du personnel et les représentants de l'administration doivent être au moins trois mais chacune des deux représentations doit comprendre plus de la moitié de ses membres En cas d'absence dans l'une des représentations, l'autre représentation est réduite afin de rétablir la parité A défaut de quorum, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents

Secrétariat

CAP	Conseil de discipline
A chaque séance, désignation d'un : -Secrétaire parmi les représentants des élus -Secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel	Le Centre de gestion assure le secrétariat du conseil de discipline

Avis

-La CAP et le Conseil de discipline rendent des **avis préalables mais simples** c'est-à-dire non contraignants

CAP	Conseil de discipline
Les avis ou propositions sont émis à la majorité des suffrages exprimés Lorsqu'aucune proposition ou aucun avis n'a pu être formulé, en raison d'un partage égal des voix, et qu'une décision de l'autorité territoriale est subordonnée à une proposition ou à un avis de la CAP, la décision peut quand même légalement être prise Lorsque l'Autorité Territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition de la CAP, elle informe cette dernière, dans un délai d'un mois, de ses motifs	Le Conseil de discipline délibère à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins et hors la présence de l'Autorité Territoriale Le Président soumet au vote la proposition de sanction la plus sévère proposée par l'Autorité Territoriale Si elle ne recueille pas la majorité des voix des membres présents, il met aux voix les autres sanctions, par ordre décroissant de sévérité, jusqu'à ce qu'une d'elles recueille la majorité L'avis du Conseil de discipline doit être motivé ; il est communiqué sans délai au fonctionnaire et à l'Autorité Territoriale Lorsque l'Autorité Territoriale prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit préciser au fonctionnaire (<i>mais pas le Conseil de discipline</i>) le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition

Compétences des CAP (*sur demande de l'Autorité Territoriale*)

Avis	
Refus de titularisation	Refus pendant 2 années successives, avant rejet d'une 3 ^{ème} demande de mobilisation du CPF
Renouvellement et non renouvellement du contrat d'un agent contractuel reconnu en situation de handicap	Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration.
Refus de congé pour formation syndicale et de congé pour formation hygiène, sécurité et conditions de travail	Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son CMO, CLM ou CLD, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné
Deux refus successifs en matière de formation (<i>perfectionnement, préparation aux concours et examens professionnels, personnelle à l'initiative de l'agent, lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française</i>)	Réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration de la nationalité française

Compétences des CAP (*sur demande du fonctionnaire*)

Refus de congés au titre du compte épargne temps	Refus d'octroi ou de renouvellement du télétravail
Refus de démission	Refus de temps partiel ou litiges relatifs aux conditions du temps partiel
Décision défavorable en matière de disponibilité	Dès le premier refus d'une demande de mobilisation du CPF
Révision du compte rendu d'entretien prof	Décision d'engagement d'une procédure de reclassement sans demande du fonctionnaire

• La CCP

Résultats

Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Suffrages exprimés	Votes blancs	% votants
3 555	467	388	79	13.14 %

Nombre de voix et sièges attribués

Syndicat	S.N.D.G.C.T.
Nombre de voix	388
Nombre de sièges attribués (8)	8

Le S.N.D.G.C.T ayant présenté une liste incomplète, les 8 sièges de suppléants restant à pourvoir ont été attribués par voie de tirage au sort

Présentation

- Les CCP ont été instaurées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Depuis les élections du 8 décembre 2022, il s'agit d'une CCP unique, sans distinction de catégorie hiérarchique
- La CCP a pour rôle de donner son avis ou d'émettre des propositions, avant que l'Autorité Territoriale ne prenne sa décision, sur des **questions d'ordre individuel** liées à la situation des agents contractuels

Discipline

-La CCP se réunit en **Conseil de discipline** pour rendre un avis sur :

-Exclusion temporaire de fonctions :

-pour une durée de 4 jours à 6 mois, pour les agents en CDD

-pour une durée de 4 jours à 1 an, pour les agents en CDI

-Licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

-Le Conseil de discipline est présidé par un **magistrat de l'ordre administratif**

Périodicité

CCP	Conseil de discipline
La CCP se réunissent au moins 2 fois par an	Le Conseil de discipline est saisi par un rapport de l'Autorité Territoriale qui précise les faits reprochés et les circonstances

Convocation

CCP	Conseil de discipline
La CCP est convoquée par son Président L'ordre du jour est adressé aux membres de la CCP au moins 8 jours avant la séance L'ordre du jour est envoyé par tous moyens, notamment par voie électronique	Le Conseil de discipline est convoqué par son Président Le Président convoque également le fonctionnaire poursuivi et l'Autorité Territoriale 15 jours au moins avant la date de la réunion, par LR/AR

Séances

CCP	Conseil de discipline
Les séances de la CCP ne sont pas publiques L'agent contractuel dont la situation est examinée lors de la réunion ne peut être entendu ou y assister Les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent Le Président peut : -Convoquer des experts -Etre assisté, au besoin, par un ou plusieurs agents de la collectivité concernée Lors de l'ouverture de la réunion de la CCP, la moitié au moins de ses membres doivent être présents ou représentés A défaut, une nouvelle convocation est envoyée, dans un délai de 8 jours, qui siège alors valablement sans condition de quorum	Les séances ne sont pas publiques L'agent contractuel dont la situation est examinée lors de la réunion est convoqué L'agent contractuel ou l'Autorité Territoriale peuvent appeler des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix En principe, même règle de quorum A défaut de quorum, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents

Secrétariat

CCP	Conseil de discipline
A chaque séance, désignation d'un : -Secrétaire parmi les représentants des élus -Secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel	Le Centre de gestion assure le secrétariat du conseil de discipline

Avis

-La CCP et le Conseil de discipline rendent des **avis préalables mais simples** c'est-à-dire non contraignants

CAP	Conseil de discipline
Les avis ou propositions sont émis à la majorité des suffrages exprimés Lorsqu'aucune proposition ou aucun avis n'a pu être formulé, en raison d'un partage égal des voix, et qu'une décision de l'autorité territoriale est subordonnée à une proposition ou à un avis de la CCP, la décision peut quand même légalement être prise Lorsque l'Autorité Territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition de la CCP, elle informe cette dernière, dans un délai d'un mois, de ses motifs	Le Conseil de discipline délibère à huis clos hors la présence de l'agent contractuel poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins et hors la présence de l'Autorité Territoriale Le Président soumet au vote la proposition de sanction la plus sévère proposée par l'Autorité Territoriale Si elle ne recueille pas la majorité des voix des membres présents, il met aux voix les autres sanctions, par ordre décroissant de sévérité, jusqu'à ce qu'une d'elles recueille la majorité L'avis du Conseil de discipline doit être motivé ; il est communiqué sans délai à l'agent contractuel et à l'Autorité Territoriale Lorsque l'Autorité Territoriale prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit préciser à l'agent contractuel (mais pas le Conseil de discipline) le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition

Compétences de la CCP(*sur demande de l'Autorité Territoriale*)

Avis	
Refus de congé pour formation syndicale et congé pour formation hygiène, sécurité et conditions de travail	Deux refus successifs en matière de formation (<i>perfectionnement, préparation aux concours et examens professionnels, personnelle à l'initiative de l'agent, lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française</i>)
Non renouvellement du contrat des titulaires d'un mandat syndical (<i>saisine de la CCP avant l'entretien préalable</i>) dans les cas suivants : -Agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux -Agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence -Agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service égale ou supérieure à 20% de son temps de travail, -Ancien représentant du personnel, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, -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 au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels	Licenciement dans l'intérêt du service : -Impossibilité de reclassement avant licenciement en cas d'inaptitude physique définitive à occuper son emploi -Impossibilité de reclassement avant licenciement en cas de : -Disparition du besoin ou suppression de l'emploi -Transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible -Recrutement d'un fonctionnaire -Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
Licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent	Refus pendant 2 années successives, avant rejet d'une 3ème demande de mobilisation du CPF
Licenciement pour insuffisance professionnelle	

Compétences de la CCP (*sur demande de l'agent contractuel*)

Refus de congés au titre du compte épargne temps	Refus de temps partiel ou litiges relatifs aux conditions du temps partiel
Révision du compte rendu d'entretien prof	Dès le premier refus d'une demande de mobilisation du CPF
Refus d'octroi ou de renouvellement du télétravail	



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

ZAC de la Plaine de la Ronce - 40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE - Tél : 02 35 59 71 11