



## Bienvenue au webinaire

### **Les instances du dialogue social au service des collectivités**

10 février 2021 - 16 h 30 / 17 h 00

11 février 2021 - 15 h 00 / 15 h 30

# Sommaire

Qu'est ce que le dialogue social ?

Quelles sont les instances ?

La Commission Administrative Paritaire / La Commission Consultative Paritaire

Les C.A.P. / C.C.P. : composition

Les C.A.P. / C.C.P. : fonctionnement

Les C.A.P. / C.C.P. : domaines de compétences

Le conseil de discipline

Le Comité Technique / Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le C.T. : composition

Le C.T. : domaines de compétences

Le C.H.S.C.T. : composition

Le C.H.S.C.T. : domaine de compétences

Le C.T. / C.H.S.C.T. : fonctionnement

Autres Instances de dialogue social

# Qu'est ce que le dialogue social ?

- Ensemble de processus



- Sur des questions d'intérêt commun entre
  - Représentants des agents
  - Représentants des employeurs
- Indispensable au bon fonctionnement de la collectivité et/ou de l'établissement

# Quelles sont ces instances ?



## Quelles sont ces instances ?

Commission  
Administrative Paritaire

Commission Consultative  
Paritaire

- Compétentes pour toutes questions d'ordre individuel défavorables relatives à la situation de l'agent

Comité Technique

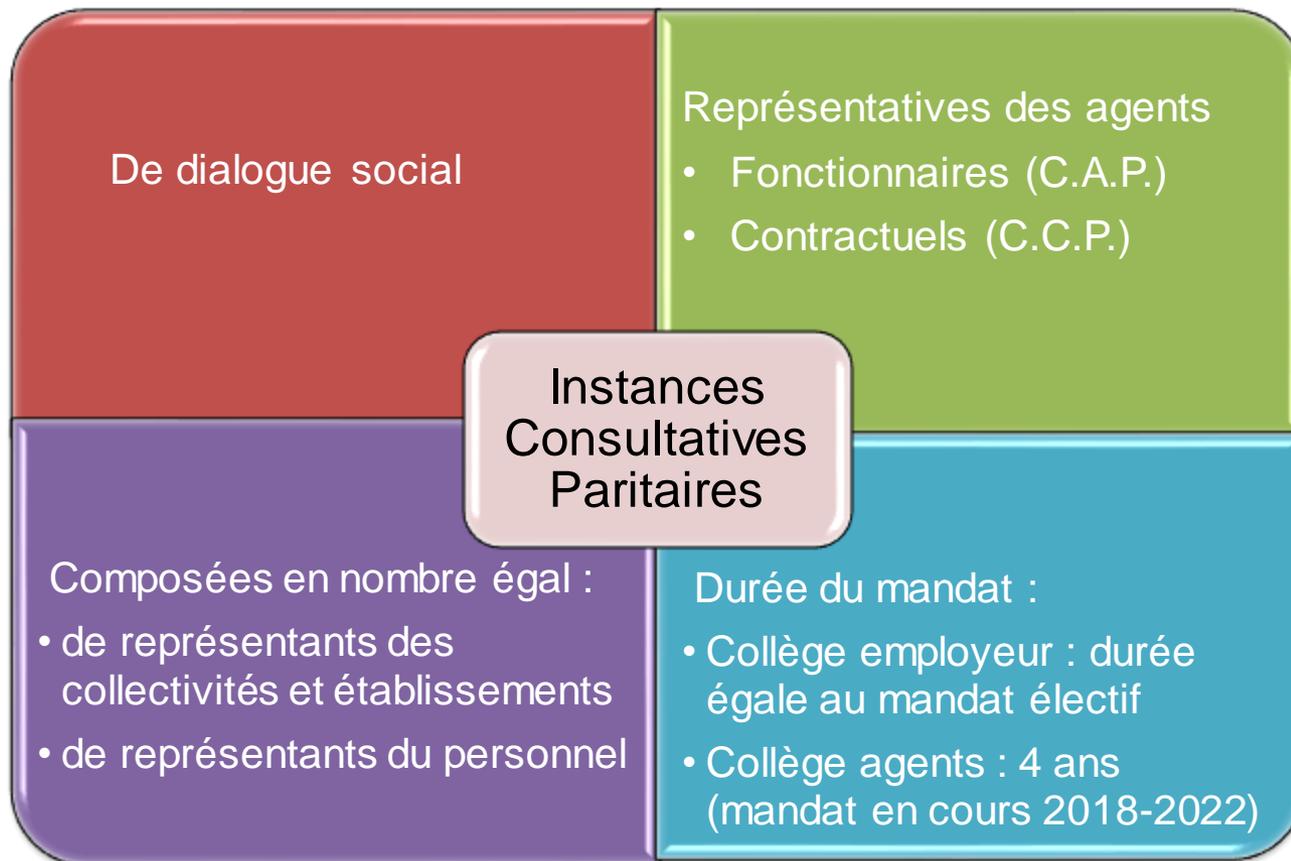
Comité d'Hygiène, de  
Sécurité, et des  
Conditions de Travail

- Compétents sur les questions d'organisation générale du travail et de prévention (hygiène et sécurité)

# La Commission Administrative Paritaire

## La Commission Consultative Paritaire

## La C.A.P. / La C.C.P.



# Les C.A.P. / C.C.P. : Composition

**Présidées par le Président du CDG, qui peut se faire représenter par un autre élu**

## Représentants du personnel

Agents des collectivités affiliées  
Fonctionnaires → CAP  
Contractuels → CCP

Elus (sur listes des syndicats)  
Ou  
à défaut de listes → tirage au sort

Nombre de sièges  
→ fonction du nombre  
d'électeurs inscrits

## Représentants de la collectivité / établissement

Elus des Collectivités et des  
Etablissements affiliés

Désignés par les élus locaux  
membres du Conseil  
d'Administration du CDG

Nombre de sièges  
→ Identique à celui du collège  
représentants du personnel

# La C.A.P. / La C.C.P. : fonctionnement

## Une commission par catégorie hiérarchique

Catégorie A : fonctions de direction, d'expertise, d'encadrement

Catégorie B : fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire

Catégorie C : fonctions d'exécution

Siège au CDG pour les collectivités et établissements affiliés  
(moins de 350 fonctionnaires)

Saisie soit par l'employeur (obligatoire pour certaines thématiques)  
soit par l'agent (à sa discrétion)

Emet un avis consultatif  
donc préalable à la décision  
avis qui ne lie pas l'autorité territoriale

Sécurise la procédure

Si omission : irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision qui en découle

## A l'initiative de l'employeur

### Situations les plus fréquentes

- Stagiaire : refus de titularisation / licenciement en cours de stage
- Travailleur handicapé : renouvellement du contrat / refus de titularisation
- Licenciement du fonctionnaire
  - Refus de 3 postes proposés suite à sa demande de réintégration suite à disponibilité
  - Refus de rejoindre le poste à l'issue d'un congé de maladie
- Formation : refus (sous certaines conditions)
- Discipline : Sanctions disciplinaires (2<sup>ème</sup> – 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes)  
(conseil de discipline)

## A l'initiative de l'agent

### Situations les plus fréquentes

- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Disponibilité : litiges
- Temps de travail : litiges relatifs au temps partiel, télétravail, compte épargne temps
- Formation : refus de mobilisation du compte personnel de formation
- Démission : refus

## A l'initiative de l'employeur

### Situations les plus fréquentes

- Licenciement (sauf pendant la période d'essai)
- Non renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical
- Formation : refus (sous certaines conditions)
- Discipline : licenciement ou exclusion temporaire de fonctions  
(*conseil de discipline*)

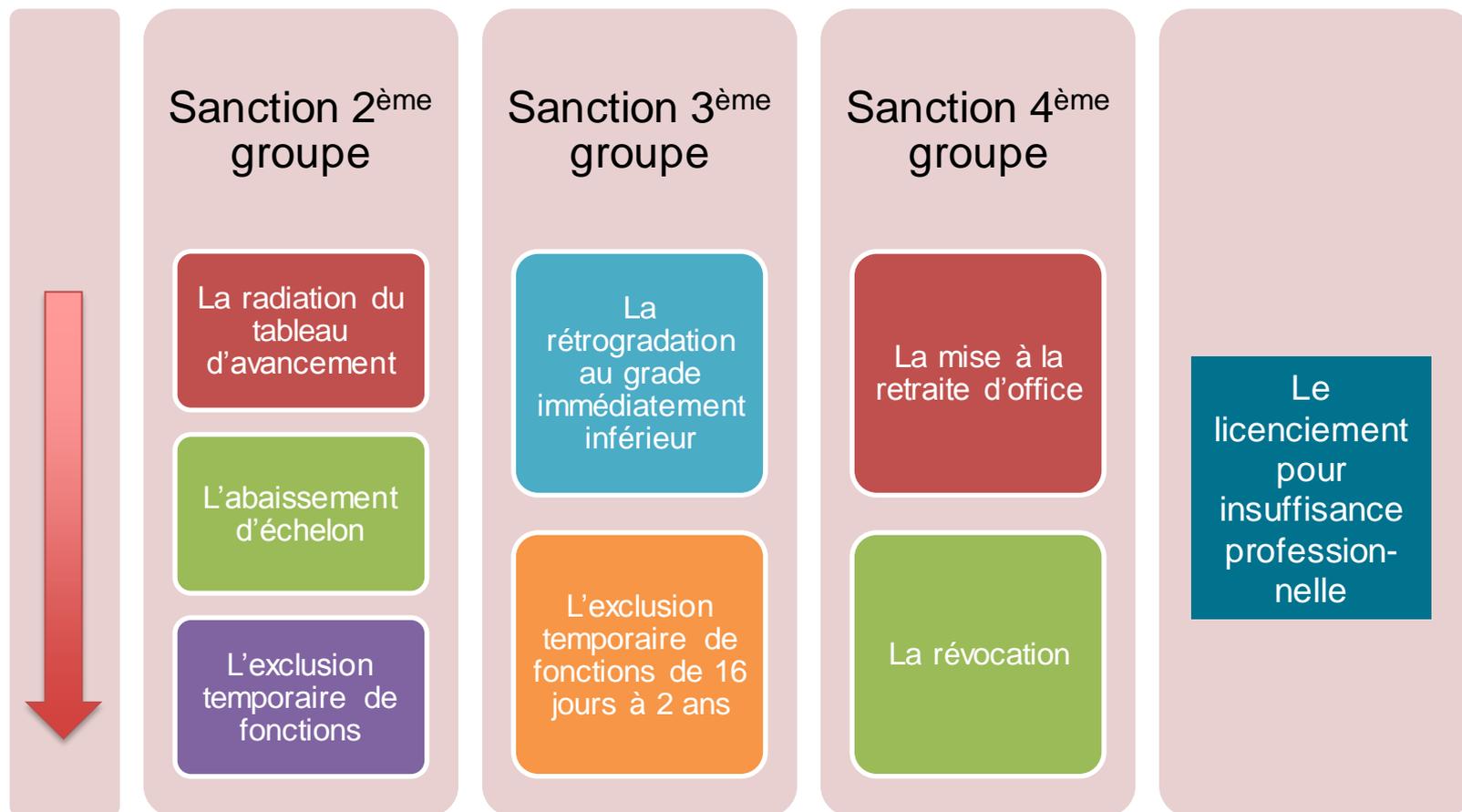
## A l'initiative de l'agent

### Situations les plus fréquentes

- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Temps de travail : litiges relatifs au temps partiel, télétravail, compte épargne temps
- Formation : refus de mobilisation du compte personnel de formation - 2<sup>ème</sup> refus à une formation non obligatoire
- Démission : refus

# Le conseil de discipline

## Pour le fonctionnaire titulaire



Groupe = échelle de graduation des sanctions

# Le conseil de discipline

**Pour le fonctionnaire  
stagiaire**

L'exclusion temporaire de  
fonction pour une durée de 4 à  
15 jours

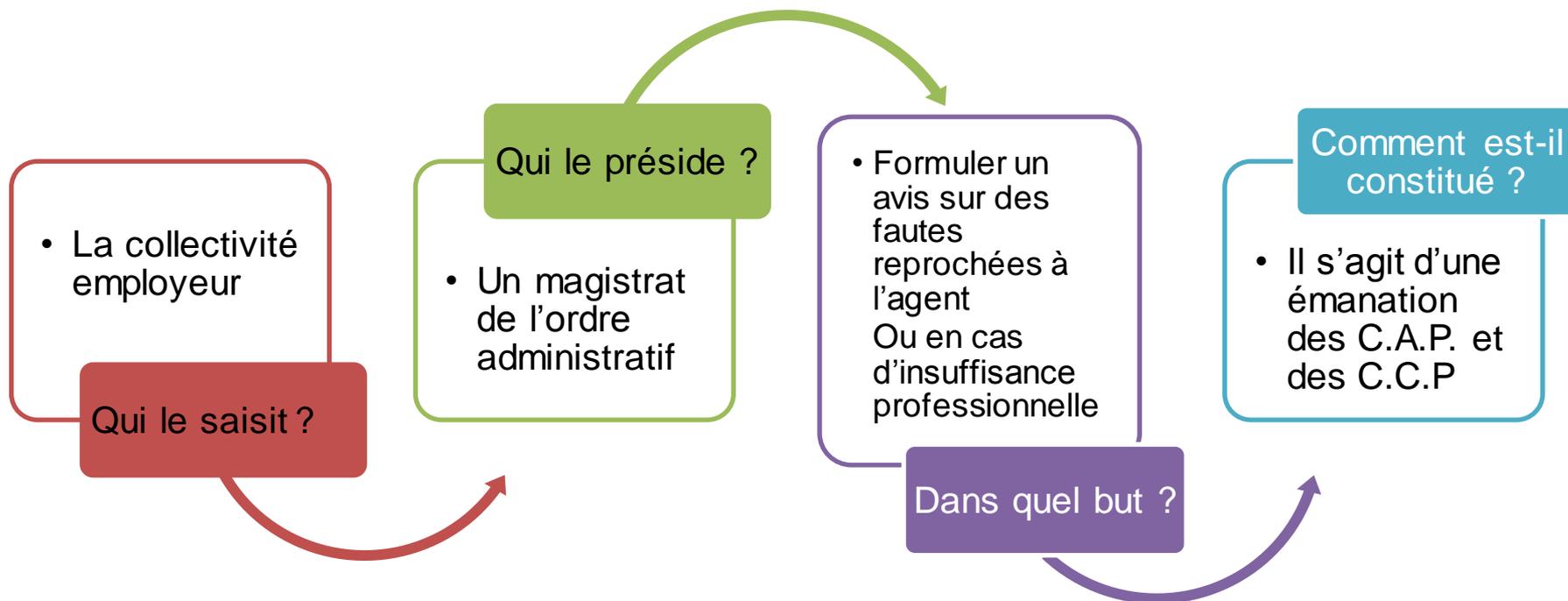
L'exclusion définitive  
du service

**Pour l'agent  
contractuel**

L'exclusion temporaire de  
fonctions pour une durée  
maximale  
de 6 mois pour les CDD  
d'un an pour les CDI

Le licenciement sans préavis  
ni indemnité

# Le conseil de discipline



## Le Comité Technique

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et  
des Conditions de Travail (CHSCT)

## Le Comité Technique

Collectivités ou établissements  
employant au moins 50 agents

=

**CT LOCAL**

Des CT communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents

Collectivités ou établissements de  
moins de 50 agents

=

**CT DEPARTEMENTAL au CDG**

# Le C.T. : composition

**Président CT Local** : Autorité territoriale ou son représentant qui sera un élu local

**Président CT Départemental** : désigné parmi les membres du Conseil d'Administration du CDG issus d'une collectivité ou d'un établissement de moins de 50 agents

## Représentants du personnel

Agents de la collectivité

CT → Elus (sur listes des syndicats)

CHSCT → Désignés  
par les syndicats

Pour 4 ans

Nb fonction strate  
électeurs

## Représentants de la collectivité / établissement

Membres organe  
délibérant et/ou agents  
de la collectivité

Désignés par l'autorité  
territoriale

Jusqu'à fin  
mandats/fonctions

$Nb \leq$  nb de rep. du  
personnel

# Le C.T. : domaines de compétences

L'organisation des services (organigramme, taux de promotion, critères d'appréciation de la valeur professionnelle...)

Le fonctionnement du service (temps de travail, télétravail, autorisations d'absences, les règlements intérieurs...)

Evolution des administrations ayant un impact sur les personnels (mise en place de procédures dématérialisées...)

Participation à la protection sociale complémentaire des agents

Les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences (lignes directrices de gestion)

Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et critères de répartition

La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle (plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur dans la FPT...)

# Le C.T. : domaines de compétences

## Questions soumises à l'information du comité technique



Rapports pouvant donner lieu à débat ou servir de base à l'engagement d'une négociation collective :

- Sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service (bilan social)
- Sur l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- ...

# Le C.H.S.C.T. : Composition

## Représentants du personnel

Agents de la collectivité

CHSCT → Désignés par les syndicats sur la base des résultats aux élections du CT.

Pour 4 ans

Nb fonction strate  
électeurs

## Représentants de la collectivité/ établissement

Membres organe  
délibérant et/ou agents de  
la collectivité

Désignés par l'autorité  
territoriale

Jusqu'à fin  
mandats/fonctions

Pas de paritarisme  
numérique exigé

- Collectivités et établissements de moins de 50 agents → missions exercées par le Comité Technique du Centre de Gestion

# Le CHSCT : domaines de compétences

Amélioration des conditions de travail des agents

Contribution à la promotion de la prévention des risques professionnels

Mise en place de toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail

## C.T. / C.H.S.C.T. : Fonctionnement

Avis émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative

et, le cas échéant, à la majorité des membres présents du collège des représentants des collectivités

Siège au CDG pour les collectivités et établissements affiliés (<50 agents)  
au sein de la collectivité ou l'établissement public (≥ 50 agents)

Saisie soit par l'employeur

soit par au moins la moitié des représentants titulaires du personnel

Emet un avis consultatif

donc préalable à la décision

avis qui ne lie pas l'autorité territoriale

## Autres instances de dialogue social

## Autres instances de dialogue social

### Le conseil supérieur de la fonction publique

- 1 instance par fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière)
- Organe de consultation sur l'ensemble des questions concernant l'organisation de la fonction publique
- Consulté sur l'ensemble des projets de lois relatifs à la fonction publique territoriale, de décrets concernant la situation des fonctionnaires territoriaux et les statuts particuliers des cadres d'emplois
- Composé de représentants des employeurs publics et des organisations syndicales

### Le conseil commun de la fonction publique

- Instance inter-fonction publique
- Consulté sur des questions et textes communs au trois versants de la fonction publique
- Composé de représentants des organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, de représentants des employeurs des 3 versants de la fonction publique



**Merci de votre attention**

**Place aux questions**

**Le CDG du Morbihan reste à votre disposition  
pour vous accompagner durant votre mandat**