

LES COMITES TECHNIQUES :

règles de création et missions

Pôle : SERVICES ET MISSIONS OPTIONNELLES

Auteur(s) : CV/CV

Réf : Classement papier 1-8-5

Classement informatique : 4-1-2

MAJ : 19/01/2015

TEXTES :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant de droits et obligations des fonctionnaires (article 9)

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant des dispositions statutaires relatives à la FPT

Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT

EN RESUME

Le Comité technique (CT) est une instance consultative, composée de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part. **Son champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif.**

Les questions soumises aux CT ne doivent pas être relatives à la situation individuelle des agents, ces situations relevant quant à elles de la compétence des Commissions administratives paritaires (CAP).

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT fixe la liste des domaines sur lesquels les comités techniques sont consultés pour avis. Il est complété par d'autres dispositions législatives et par des dispositions réglementaires diverses.

Ces dispositions définissent un cadre juridique dont le champ d'application est relativement large, compte tenu de la loi du 13 juillet 1983 qui pose le principe **d'une participation des fonctionnaires à l'organisation et au fonctionnement des services publics** par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs. **Ainsi, il ne peut être dressé une liste précise et limitative des questions entrant dans ce champ d'application.**

L'inscription à l'ordre du jour d'une question s'apprécie au cas par cas, sous le contrôle éventuel du juge administratif.



En conclusion et en synthèse, il y a lieu de considérer que les comités techniques doivent être consultés d'une manière générale sur toute mesure susceptible d'entraîner des modifications ou des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des services des collectivités et sur toute question touchant aux conditions de travail des agents.



CE QUI CHANGE A PARTIR DU 4 DECEMBRE 2014 :

- Un **changement de dénomination** : **Comité Technique (CT)** au lieu de Comité Technique Paritaire (CTP)

Les modalités d'organisation des élections :

- Une date unique des élections dans les trois fonctions publiques
- Un seul tour de scrutin
- Possibilité de mise en œuvre du vote électronique (sous réserve de parution du décret)

La composition et le fonctionnement du Comité Technique :

- La composition : **suppression de la parité numérique obligatoire ainsi que du vote obligatoire du collège Employeur**

- La **durée du mandat des représentants du personnel fixée à 4 ans** (au lieu de 6 ans jusqu'à présent) ; la durée du mandat des représentants des employeurs (élus) reste calquée sur la durée du mandat local (6 ans)

- Possibilité d'adresser la convocation aux membres du CT par voie électronique

Modalités d'adoption des avis :

-dans le cas où il a été décidé par délibération de recueillir l'avis du collège des employeurs, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis du collège des représentants des collectivités (élus) et, d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel. Chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

-Lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du comité technique dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres du comité. Le comité technique siège alors valablement sur cette question quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

- Assouplissement du quorum** : porté à la moitié des représentants du personnel (+ moitié des représentants du collège employeur lorsqu'il a été décidé de recueillir son avis).

Les missions du Comité Technique :

- Des missions élargies pour les CT (grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ; promotion de l'égalité professionnelle, risques psychosociaux...etc)

Nb : création obligatoire d'un CHSCT pour les collectivités comptant au moins 50 agents (= collectivités ayant obligation de créer un CT),

Pour le Comité Technique du Centre de Gestion :

Les Centres de gestion ne peuvent pas créer un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : c'est le CT du CDG qui exerce les missions du CHSCT.



REGLES DE CREATION DES COMITES TECHNIQUES :

(article 2 décret n°85-565 du 30.05.1985)

(article 32 loi n°84-53 du 26.01.1984 et article 32 décret n°85-565 du 30.05.1985)

RELEVANT DU CT DU CENTRE DE GESTION LES COLLECTIVITES OU ETABLISSEMENTS AFFILIES AU CENTRE DE GESTION EMPLOYANT MOINS DE 50 AGENTS.

LES COLLECTIVITES AYANT OBLIGATION DE CREER LEUR PROPRE CT :

LORSQUE L'EFFECTIF DE LA COLLECTIVITE AU 01.01.2014 ATTEINT AU MOINS 50 AGENTS, LA COLLECTIVITE A OBLIGATION DE CREER SON PROPRE CT.

A noter que la condition d'effectif peut se trouver remplie plus tard, en cours de mandat. Dans ce cas, lorsque la condition d'effectif se réalise dans les 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général, l'obligation persiste pour la collectivité et l'élection intervient à la date fixée par l'autorité territoriale sans pouvoir intervenir dans les 6 mois (> 04.06.2015) qui suivent le renouvellement général ni plus de 3 ans après celui-ci (soit < 04.12.2017).

LES COLLECTIVITES POUVANT A TITRE FACULTATIF CREER LEUR PROPRE CT :

LE CT COMMUN A UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE ET A UN OU PLUSIEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS RATTACHES A CETTE COLLECTIVITE :

L'article 32 de la loi du 26.01.1984 prévoit la possibilité de créer un comité technique compétent à l'égard des agents d'une collectivité et de ceux d'un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés (par exemple : CCAS, Caisse des écoles) à la double condition :

- que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents (mêmes modalités de calcul que précédemment),
- que les assemblées délibérantes de la collectivité et des établissements concernés prennent des décisions concordantes en ce sens.

LE CT COMMUN A UN EPCI ET SES COMMUNES MEMBRES :

Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

LE CT COMMUN A UN EPCI ET AU CIAS :

Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

LE CT COMMUN A UN EPCI, SES COMMUNES MEMBRES ET LE CIAS :

Un établissement public de coopération intercommunale (communauté de communes, communauté d'agglomération, métropole ou communauté urbaine), les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché audit établissement public de coopération intercommunale peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.



LES COMITES TECHNIQUES « DE SERVICES » :

Dans les collectivités en situation de créer leur propre CT, un comité technique peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU CT :

Articles 1-III, 32 Décret du 30/05/1985

nb: effectif apprécié au 01/01 de l'année

- > Si franchissement du seuil de 50 agents en cours de mandat
- > Si doublement des effectifs en cours de mandat
 - ↳ information effectifs au Centre de gestion avant le 15.01
 - ↳ si ce franchissement intervient \leq 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général (soit \leq 03/09/2017)
 - ↳ création du CT à une date fixée en concertation avec les OS et :
 - \geq 6 mois suivant renouvellement général (soit \geq 04/06/2015)
 - \leq 3 ans suivant renouvellement général (soit \leq 04/12/2017)

MAINTIEN DU CT JUSQU'AU RENOUELEMENT GÉNÉRAL :

- > Si passage des effectifs à moins de 50 agents en cours de mandat

POSSIBILITÉ DE DISSOLUTION DU CT :

- > Si passage des effectifs à moins de 30 agents ou si nombre représentants du personnel devient $<$ 3
 - ↳ après consultation des organisations syndicales siégeant au CT
 - ↳ rattachement au CT du CDG

MISSIONS GÉNÉRALES :

Article 33 loi n°84-53 du 26.01.1984

Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- 2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- 3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- 4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 5° A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- 6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

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.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

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 cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le



bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.

MISSIONS DÉTAILLÉES :

Organisation et fonctionnement des services :

L'organisation des collectivités et établissements publics :

Suppression de services et d'emplois, dissolution d'établissement public

(Article 97 de la loi du 26.01.84)

Le CT doit être consulté, préalablement à la délibération de l'assemblée délibérante décidant la suppression d'un service ou d'un emploi. Il doit par ailleurs être informé des motifs de la suppression envisagée. La suppression d'emplois vacants est soumise à la même obligation. Ces obligations ne concernent toutefois que les emplois de fonctionnaires et non ceux des agents non titulaires.

Changements d'organisation des services :

- répartition, création, transferts de services dans le cadre de transferts de compétences, changements d'organigrammes résultant de ces réorganisations
- mutualisation de services, mise à disposition de services, création de services communs, dans le cadre ou en dehors de transferts de compétences
- choix du mode de gestion du service public (délégation de service public, reprise de services privés)
- changement de régime juridique d'un établissement public local

La dissolution d'un établissement public local :

En cas de dissolution d'un syndicat de communes, le CT doit être préalablement consulté sur les conséquences en terme d'emploi pour les agents de la structure dissoute. Les CAP sont compétentes sur les modalités de répartition des personnels entre les communes membres.

Le changement de régime juridique d'un établissement public local :

Le CT doit être consulté préalablement au changement de régime juridique d'un établissement public local (par exemple sur la transformation d'un OPHLM en OPAC) compte tenu des modifications de statut que ce changement de nature juridique peut entraîner pour les agents.

La délégation de service public :

(Article L.1411-1 du CGCT)

Le CT doit être consulté lorsqu'une collectivité envisage de déléguer ou de renouveler la délégation de gestion d'un service à une société privée ou une association (délégation d'un service CLAE à une association par exemple, décision de mise en concession, en affermage, privatisation d'un service...), quand bien même la décision n'emporterait aucune modification de l'effectif ou du statut des agents affectés à ce service, dans la mesure où elle concerne l'organisation générale et les conditions de fonctionnement de la collectivité et de ses services.

L'adoption, le changement d'organigramme, adoption de fiches de poste

Système d'évaluation (critères d'appréciation de la valeur professionnelle) et de notation du personnel

Les projets de protocole relatif à l'exercice du droit syndical



Les conditions générales de fonctionnement des services :

□ Modifications de temps de travail d'emplois (article 97 loi du 26.01.1984)

Les emplois permanents à temps complet ou non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant fixant la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi.

Lorsqu'il est décidé de modifier soit en hausse soit en baisse le nombre d'heures de service hebdomadaire, cette modification est assimilée à une suppression d'un emploi et à la création d'un nouvel emploi. Le fonctionnaire doit être informé de ses droits, il n'est pas obligé d'accepter ces transformations auquel cas les procédures de prise en charge prévues par l'article 97 de la loi du 26.01.84 sont mises en œuvre. Le CT doit être consulté préalablement à ces modifications de durée.

Toutefois, l'article 97-I de la loi n°84-53 du 26.01.1984 dispose que la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL. Dans ce cas, les garanties prévues en cas de suppression d'emploi à l'article 97 et suivants de la loi du 26.01.1984 (en particulier la saisine préalable du CT) ainsi qu'aux articles 18 et 30 du décret n°91-298 du 20.03.1991 relatif aux agents à temps incomplet ne sont pas accordées au fonctionnaire.

□ Modalités d'organisation du temps de travail :

- aménagement des horaires et des emplois du temps, ARTT
- mise en œuvre des astreintes des astreintes (décret n°2005-542 du 19.05.2005, décret n°2001-623 du 12.07.2001)
- autorisation exceptionnelles d'absence,
- organisation du temps partiel,
- organisation de la journée de solidarité (loi n°2004-626 modifiée du 30.06.2004, loi n°2008-351 du 16 avril 2008)
- compte épargne-temps (décret n°2004-878 du 26.08.2004)

ARTT :

(loi 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'ARTT dans la FPT)

L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2002 dans les fonctions publiques. Le CT 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.

Recours aux astreintes :

(Décret n°2005-542 du 19 mai 2005)

Les cas de recours aux astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés sont déterminés par l'assemblée délibérante après avis du CT.

Aménagement des horaires :

La saisine est obligatoire en cas de souhait de modification des horaires du personnel (par exemple mise en place d'horaires variables), pour la détermination des cycles de travail.

Modalités d'organisation de la journée de solidarité :

(loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées)

Les modalités d'organisation de la journée de solidarité instituée par la loi du 30 juin 2004 sont définies par l'assemblée délibérante après avis du CT. Les modifications de ces dispositions sont possibles chaque année dans les mêmes formes et avant le 31 décembre de l'année N pour une application en N+1.

Le compte épargne temps :

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la FPT prévoit la consultation préalable du CT pour avis sur les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne temps ainsi que sur les modalités de son utilisation par les agents.



Adoption de règlements intérieurs

Conditions d'accueil et de formation des apprentis :

(article 20 de la loi n°92-645 du 17.07.1992, loi n° 2005-32 du 18.01.2005)

Le CT émet un avis sur les conditions d'accueil des apprentis dans les collectivités locales, le dossier de présentation devant 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 des maîtres d'apprentissage. La collectivité employeur doit adresser annuellement au CT un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

Taux ou ratios d'avancement de grade (article 49 loi du 26.01.1984 modifiée).

Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels :

Les **traitements automatisés** d'informations nominatives (ex : pointeuse, système de contrôle d'accès aux bâtiments...), les changements de matériel, schéma informatique (ex : mise en place d'Intranet).

Les **programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail** (ex: autocom téléphonique, GED, dématérialisation, télétravail, vidéo surveillance...)

Dans la mesure où la mise en œuvre de ces nouvelles technologies peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail, l'avis du CT est requis (exemple : généralisation des télé-procédures, des procédures de dématérialisation, informatisation d'un service, mise en place d'un réseau local...).

Dématérialisation des dossiers individuels :

(art. 9 décr. n°2011-675 du 15 juin 2011)

Le CT est consulté pour avis avant que soient fixées les modalités de dématérialisation des dossiers individuels des agents, lorsque la collectivité ou l'établissement décide de gérer ceux-ci sur support électronique. Il doit alors être informé des systèmes d'information et procédés utilisés (

Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences :

Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Dispositif de **sélections professionnelles** (loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique)

est consulté sur les **critères d'appréciation de la valeur professionnelle**, pour les collectivités et établissements mettant en œuvre l'expérimentation de l'entretien professionnel

Politique de recrutement, de résorption de l'emploi précaire

Les **incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois** font l'objet d'une information des comités techniques.

Le CT peut être consulté d'une manière générale sur les réflexions menées par les collectivités sur les métiers, les orientations générales de la collectivité, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)....

Le projet de service, en particulier, définit les orientations générales d'une structure, arrête les objectifs prioritaires et les moyens à mettre en adéquation pour atteindre ces objectifs. Ces orientations sont déclinées dans des plans d'actions annuels. L'action politique des élus et sa mise en œuvre opérationnelle se trouvent ainsi synthétisées dans un document unique mobilisant l'ensemble des acteurs dans une démarche commune, et qu'il est opportun de soumettre au débat des membres du Comité.



Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents :

- Adoption de critères de répartition ou **de modulation du régime indemnitaire**
- Prime d'**intéressement**, critères **Prime de fonctions et de résultats** (PFR)
- Adoption des critères relatifs à l'**indemnité de départ volontaire**
- 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**.

La formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle :

- Adoption de **plan de formation**, de critères d'utilisation du **DIFp**, de **règlement de formation** (article 7 Loi 84-594 modifiée du 12.07.1984, article 33-3 loi du 26.01.1984)
- Les conditions d'un éventuel exercice du droit à la formation professionnelle pendant le temps de travail
- L'identification des « **postes à responsabilité** » dont les titulaires doivent suivre une formation de professionnalisation.

Les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements :

- 1° Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail ;
- 2° Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières

- Le Comité est consulté sur les sujets d'ordre général concernant intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, la santé au travail des agents, sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux, aux installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel.
- Il reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels
- Il peut suggérer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ces domaines.
- Il donne un avis sur la désignation des ACFI (agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine des règles d'hygiène et de sécurité).
- Il peut être amené à émettre un avis sur la désignation des Assistants de prévention (ACMO agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité), conformément à l'article 108-3 de la loi du 26.01.1984 modifiée et aux articles 4-1 et 39 du décret n°85-6 03 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail.



Les Rapports :

Le Comité a connaissance des rapports suivants :

Rapport sur l'état de la collectivité tous les 2 ans :

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose de la collectivité. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.

Rapport annuel en matière de mise à disposition :

(article 63 loi du 26.01.84)

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, qui est réputé y occuper un emploi et qui continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne. La mise à disposition peut ainsi s'effectuer auprès d'une collectivité territoriale, d'une association reconnue d'utilité publique, d'un organisme à but non lucratif dont les activités favorisent ou complètent l'action des services publics locaux, ou encore participent à l'exécution de ces services.

La mise à disposition est prononcée après avis de la CAP pour une période maximale de 3 années renouvelable.

L'application de ce dispositif fait l'objet d'un rapport annuel du Président du Centre de Gestion au CTP précisant notamment le nombre de fonctionnaires mis à disposition.

Information annuelle des créations des emplois à temps non complet

Rapport annuel sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans le cadre du bilan social

Information sur l'état des contrats d'insertion de droit privé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir)

PORTEE DES AVIS

Le CT donne des « **avis simples** » en ce sens que si sa saisine est obligatoire sur certaines questions, les **collectivités n'ont pas obligation de suivre ses avis.**

Lorsque l'avis du CT est requis, **l'absence de saisine et d'avis est constitutive d'un vice de forme** qui entache d'illégalité les procédures engagées ou les actes pris postérieurement et qui est susceptible de donner lieu à leur annulation par le juge administratif. La consultation du CT sur une question entrant dans son champ de compétences **doit nécessairement intervenir avant que l'organe délibérant de la collectivité ne prenne les décisions correspondantes.**

Les collectivités sont tenues d'informer les membres du CT des suites données à leur avis dans les 2 mois.

L'article 31 du décret du 30 mai 1985 prévoit également qu'il appartient aux collectivités de porter à la connaissance de leurs agents les avis du CT, par tout moyen approprié.



IMPORTANT

Les formulaires de saisine pour avis du Comité Technique du Centre de Gestion sont téléchargeables en ligne :

www.cdg81.fr:

Menu Carrière << Rubrique Instances paritaires << CT << Formulaires

Ou dans la base documentaire : documentation << la FPT << Acteurs << CT

Retrouvez aussi le calendrier de saisine et de réunions du CT, en ligne :

www.cdg81.fr << Menu Carrière << Rubrique Instances paritaires << CT << Calendriers

**Retrouvez toutes les informations (composition, détail des missions...) dans la même rubrique :
Menu Carrière << Rubrique Instances paritaires << CT**

