



Fiche 26

Notions clés sur les acteurs de la fonction publique territoriale



Les agents territoriaux participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (I). Ils peuvent également être représentés dans des institutions de gestion de la fonction publique territoriale (II).

Référence : article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

I - Les organes consultatifs de participation des agents territoriaux

Les organes consultatifs permettant aux représentants des agents territoriaux d'exercer leur droit à participation sont dépourvus de la personnalité morale. Ils sont composés de représentants des agents, soit élus sur des listes présentées par des organisations syndicales, soit désignés par ces mêmes organisations, et aussi de représentants de la ou des collectivités employeurs. Lorsque ces deux collèges sont en nombre égal, l'organisme concerné est paritaire.

Ces organes consultatifs émettent des avis simples (sauf l'exception mentionnée ci-dessous au b) du 1.1) ; l'autorité compétente pour prendre la décision n'est pas tenue de les suivre ; elle doit la prendre elle-même sans se croire à tort liée par ces avis, ni renoncer volontairement à son autonomie de décision en déclarant s'en remettre aux avis rendus ; en revanche, si elle néglige de recueillir les avis requis préalablement à ses décisions, ces dernières pourront être annulées par le juge.

Ces instances de participation peuvent être locales et internes à une collectivité (ou à un groupe d'entre elles) ou être placées au niveau national.

1.1 - Les instances internes aux collectivités territoriales

Les instances participatives internes sont au nombre de quatre : la commission administrative paritaire (CAP), le conseil de discipline, le comité technique (CT), et le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT). Il est possible de créer d'autres instances internes de participation, dès lors qu'elles n'empiètent pas sur les compétences des organes obligatoires, ni se substituent à eux.



Réforme des organes consultatifs : les commissions administratives paritaires et comités techniques (ex comités techniques paritaires) ont été profondément réformés par le décret n° 2011-2010 du 27 décembre 2011, qui rentrera en application lors des élections renouvelant ces organes prévues fin 2014. La présente fiche présente les dispositions qui seront alors en vigueur.

a) La commission administrative paritaire (CAP)

La commission administrative paritaire (CAP) existe dans chaque collectivité non affiliée à un centre de gestion (cf. ci-dessous 2.2) ou, pour les collectivités affiliées, au niveau de leur centre d'affiliation (une collectivité affiliée volontairement peut cependant décider de garder ses propres CAP). Il existe une CAP par catégorie d'agents (A, B et C). Le nombre des membres de chaque commission peut varier de 6 à 20 selon le nombre d'agents concernés dans chaque catégorie. Ils se répartissent à égalité entre représentants de la collectivité (dont l'autorité territoriale ou son représentant, qui préside la CAP), désignés (pour les CAP placées auprès des collectivités) par l'autorité territoriale (parmi les membres de l'organe délibérant), et représentants du personnel, élus au scrutin de liste avec

représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour. Le scrutin a lieu tous les quatre ans. Seules les organisations syndicales constituées depuis au moins deux ans et respectant les valeurs républicaines et d'indépendance peuvent présenter une liste. Sont électeurs et éligibles les fonctionnaires de la collectivité.

La CAP émet un avis sur toutes les questions d'ordre individuel intéressant la carrière du fonctionnaire comme :

- l'intégration, le refus de titularisation, la prolongation de stage, le licenciement ;
- le temps partiel, le cumul d'activités ;
- la notation ou l'évaluation, l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne ;
- la mutation interne impliquant un changement de résidence ou une modification de situation du fonctionnaire, le détachement, la mise à disposition, la disponibilité, le reclassement ;
- l'exercice individuel des droits syndicaux (mise à disposition, décharge d'activités, etc.) ;
- le licenciement, la suppression d'emploi ;
- les sanctions disciplinaires (cf. ci-dessous b).

Elle peut être saisie soit par son président, soit par la moitié au moins des représentants du personnel de toute question de sa compétence. Tout fonctionnaire peut la saisir d'une demande de révision de notation, de refus de temps partiel ou de refus de démission.



Des CAP spéciales pour les agents non titulaires sont prévues, mais le décret d'application de cette disposition légale n'est pas paru.

Références : article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 28 à 31, 52 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; articles 2, 4, 7, 8, 11, 12, 23, 27 et 38 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

b) Le conseil de discipline

Le conseil de discipline est une forme de la CAP, spécialement réuni pour connaître des sanctions disciplinaires (à l'exception des plus légères comme le blâme ou l'avertissement) et du licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire. Il est composé des mêmes membres, à l'exception de la présidence, assurée par un magistrat administratif désigné par le président du tribunal administratif. Cependant, les membres de la CAP appartenant à un groupe hiérarchique inférieur à celui de l'intéressé ne siègent pas. Si, de ce fait, les représentants du personnel sont en nombre réduit, et pour rétablir le paritarisme, les représentants de la collectivité, en nombre égal à ceux des représentants du personnel, sont tirés au sort parmi les membres de la CAP.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Le fonctionnaire poursuivi et l'autorité territoriale peuvent présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix. Le conseil de discipline peut ordonner une enquête. Il délibère à huis clos. Il donne à la majorité de ses membres un avis motivé dans lequel il peut soit proposer une sanction (qui ne peut être plus sévère que celle envisagée par l'autorité territoriale), soit proposer qu'aucune sanction ne soit infligée, soit ne pas donner d'avis.

La décision de sanction éventuellement prise ensuite par l'autorité territoriale peut faire l'objet d'un recours (non suspensif) par le fonctionnaire intéressé devant un conseil de discipline de recours. Son avis motivé s'impose alors à l'autorité territoriale qui ne peut prendre de sanction plus sévère (c'est le seul cas où l'avis d'une instance consultative s'impose à l'autorité territoriale). Mais elle peut engager un recours contre cet avis devant le tribunal administratif. Si le juge annule l'avis, l'autorité territoriale pourra prendre la sanction initialement envisagée.

Sur la procédure disciplinaire, cf. fiche n° 33.

Références : articles 31, 90, 90 bis, 91 et 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 1^{er}, 6, 7, 10, 11, 15, 16 du décret n° 89-677 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ; CE, 30 avr. 1997, *Bureau d'aide sociale de Cesson-Sévigné*, n° 146658

c) Le comité technique (CT)

Un comité technique (CT, ex comité technique paritaire) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Toutefois, un CT commun à plusieurs collectivités ou établissements peut être créé (par exemple entre une commune et son CCAS, ou entre un EPCI à fiscalité propre et tout ou partie de ses communes membres), à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

En outre, un ou plusieurs CT particuliers peuvent être institués pour des services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Le CT est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local. Il comprend des représentants de la collectivité (désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité) et des représentants du personnel (entre 3 et 15 selon les effectifs ; ils ne peuvent être inférieurs en nombre aux membres représentant la collectivité). Les membres représentant le personnel sont élus pour quatre ans au scrutin de liste à un seul tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Sont électeurs et éligibles tous les agents de la collectivité : titulaires (y compris les agents accueillis en détachement ou en mise à disposition), stagiaires et contractuels (de droit public ou privé) en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Seules les organisations syndicales constituées depuis au moins deux ans et respectant les valeurs républicaines et d'indépendance peuvent présenter une liste.

Le CT est consulté pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services (notamment sur les suppressions de poste, l'aménagement du temps de travail), aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels et aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences. Il connaît des projets en matière de politique indemnitaire de formation (dont les conditions d'utilisation du droit individuel à la formation pendant ou hors du temps de travail), d'insertion et de promotion de l'égalité professionnelle, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (sans préjudice des compétences du CHSCT, cf. d) ci-dessous). Il est consulté sur les dispositifs de transformation des CDD en CDI et de titularisation de contractuels, sur les aides à la protection sociale complémentaire et sur l'action sociale. Il est informé des incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire. Il débat au moins tous les deux ans d'un rapport sur l'état de la collectivité présenté par l'autorité territoriale, indiquant les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité (bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, respect des obligations en matière de droit syndical, cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires). À partir des éléments contenus dans ce rapport, 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 CT.

Le CT peut être saisi soit par son président, soit par la moitié au moins des représentants du personnel, de toute question de sa compétence. L'avis du CT est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. Chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents.

Références : article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 32, 33 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ; article 17 de la **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** ; articles 1^{er}, 3, 4, 11, 12, 18, 25 et 26 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié, relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; articles 2, 4 à 6, 9, 10 et 12 du 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 à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

d) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les CT (cf. c) ci-dessus). Dans les collectivités de moins de cinquante agents, les missions du CHSCT sont exercées par le CT dont relèvent ces collectivités. Si l'importance des effectifs ou la nature des risques professionnels le justifient, des CHSCT locaux ou spéciaux sont créés pour certains services.

Le CHSCT est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant. Il comprend des représentants de la collectivité (désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité) et des représentants du personnel (entre 3 et 10 selon les effectifs ; ils ne peuvent être inférieurs en nombre aux membres représentant la collectivité). Les membres représentant le personnel sont désignés par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les CT.

Le CHSCT a pour mission de 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, et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il procède à l'analyse des risques professionnels. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Il suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. Il peut visiter les locaux professionnels. Il est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Il enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il peut faire appel à des experts. Il reçoit chaque année un rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de la collectivité et des actions menées au cours de l'année écoulée, et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions de ce programme qu'il lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir. Il examine également le rapport annuel établi par le service de médecine préventive. Il peut saisir le CT, et être saisi par lui.

Le CHSCT peut être saisi soit par son président, soit par les représentants du personnel, de toute question de sa compétence. L'avis du CHSCT est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité.

Références : article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; articles 27, 28, 30 à 32, 36, 38 à 42, 49 à 51, 54, 55 et 59 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

1.2 - Les instances nationales externes aux collectivités territoriales

a) Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, placé auprès du ministre chargé des collectivités territoriales, est une instance représentative, consultative et paritaire. Il est composé de 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de 20 représentants des collectivités territoriales. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein par l'ensemble de ses membres.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux CT (cf. ci-dessus 1.1 c). Les organisations syndicales désignent leurs représentants. Les 20 représentants des collectivités sont respectivement élus par des collèges de maires (14 membres, dont 7 pour les communes de moins de 20 000 habitants, et 7 pour les autres communes), de présidents de conseil général (4 membres) et de présidents de conseil régional (2 membres).

Un représentant du ministre chargé de la fonction publique ou du ministre chargé des collectivités territoriales assiste à ses délibérations.

Les représentants des collectivités territoriales forment un collège des employeurs publics territoriaux

qui est consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial.

Le CSFPT est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale. Il fait des propositions en matière statutaire. Il est également consulté pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il formule, le cas échéant, des propositions.

Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. À cet effet, le CNFPT (cf. ci-dessous 2.1) ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit.

Références : articles 8 à 11 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; articles 1^{er} et 6 du décret n° 84-346 du 10 mai 1984 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

b) Le conseil commun de la fonction publique (CCFP)

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant. Il comprend :

1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires désignés par celles-ci (30 membres) ; les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chacune d'elles lors des dernières élections pour la désignation des membres des CT dans les trois fonctions publiques ;

2° Des représentants des administrations et employeurs de l'État et de leurs établissements publics (au moins 6 membres), qui ne prennent pas part aux votes ;

3° Des représentants des employeurs publics territoriaux (10 membres dont 7 représentants des communes, 2 représentants des départements et 1 représentant des régions) dont le président du CSFPT, désignés par les représentants des collectivités territoriales au sein du CSFPT ;

4° Des représentants des employeurs publics hospitaliers (5 membres) désignés par les organisations les plus représentatives des établissements hospitaliers.

L'avis du conseil commun de la fonction publique est rendu lorsque l'avis de chacune des catégories des représentants mentionnées aux 1°, 3° et 4° a été recueilli.

Le président du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière assiste aux réunions du conseil commun de la fonction publique sans voix délibérative.

Le CCFP connaît de toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques dont il est saisi. Il est saisi des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques, à l'exception des textes spécifiques à chaque fonction publique.

Le conseil commun de la fonction publique peut examiner également toute question commune à au moins deux des trois fonctions publiques relative aux valeurs de la fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lutte contre les discriminations, à l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et à la protection sociale complémentaire.

La consultation du conseil commun de la fonction publique, lorsqu'elle est obligatoire, remplace celle des conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Références : article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 3 et 4 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique

II - Les organismes de gestion de la fonction publique territoriale

Les organismes de gestion sont des établissements publics administratifs, donc dotés de la personnalité juridique.

2. 1 Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) regroupe les collectivités territoriales et leurs établissements. Il est dirigé par un conseil d'administration (34 membres) paritairement composé de représentants des collectivités territoriales (17 membres, dont 12 représentants des communes, 3 représentants des départements et 2 représentants des régions) et de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux (17 membres).

Les représentants des collectivités territoriales sont respectivement élus par des collèges de représentants des maires, des présidents de conseil général et des présidents de conseil régional parmi les élus locaux siégeant aux conseils régionaux d'orientation (CRO) mentionnés ci-dessous.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre des voix obtenues aux élections syndicales organisées pour la désignation des représentants du personnel aux CT (cf. ci-dessus 1.1 c).

Le conseil d'administration élit, en son sein, son président parmi les représentants des collectivités territoriales. Le président est assisté de deux vice-présidents élus l'un, parmi les représentants des collectivités territoriales, l'autre, parmi les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.

Le CNFPT est doté d'un conseil national d'orientation (CNO) composé de 10 élus locaux (5 membres du conseil d'administration et 5 délégués régionaux, cf. ci-dessous), de 10 représentants des fonctionnaires territoriaux désignés par les organisations syndicales et de 5 personnalités qualifiées. Le CNO élit, en son sein, son président parmi les représentants des fonctionnaires territoriaux. Il assiste, en matière de formation, le conseil d'administration et peut lui faire toutes propositions.

Le CNFPT est organisé en 29 délégations régionales, dotées d'un conseil régional d'orientation (CRO), composé paritairement de représentants des collectivités territoriales et des organisations syndicales (avec 2 personnalités qualifiées ayant voix consultative) et présidé par un délégué régional, élus en leur sein par les élus locaux du CRO. Le CNFPT dispose également d'un institut national d'études territoriales et de 4 instituts nationaux spécialisés d'études territoriales.

En matière de formation, le CNFPT est compétent pour définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale et pour définir les programmes des formations d'intégration et de professionnalisation. Il définit et assure la formation continue des fonctionnaires des polices municipales.

Le CNFPT est également compétent pour définir et assurer des programmes de formation relatifs notamment à la préparation aux concours d'accès et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Il assure également :

- 1° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle ;
- 2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience ainsi que des demandes de bilan de compétences ;
- 3° La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction.

Le CNFPT est enfin chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois et grades dits « A+ » (administrateurs, ingénieurs en chefs, conservateurs du patrimoine et des bibliothèques) :

- 1° L'organisation des concours et des examens professionnels ;
- 2° La publicité des créations et vacances des emplois qui doivent leur être transmises par les centres de gestion et la gestion de la bourse nationale des emplois ;
- 3° La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et leur gestion ;
- 4° Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les ressources du CNFPT sont constituées principalement par une cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements ayant au moins, au 1^{er} janvier de l'année, un emploi à temps complet inscrit à leur budget, au taux maximum de 1 % de leur masse salariale.

Références : articles 12 et 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; articles 11 à 15 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ; article 1^{er} du décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

2. 2 Les centres de gestion

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux qui regroupent les collectivités territoriales et les établissements publics locaux affiliés. Il y en a un dans chaque département (sauf en Île-de-France, où les départements hors Seine-et-Marne, qui a son centre de gestion, et Paris, qui ne relève d'aucun, sont répartis en deux centres interdépartementaux de gestion). Sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion, les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. L'affiliation est facultative pour les autres collectivités et établissements.

Les centres de gestion sont dirigés par un conseil d'administration comprenant de quinze à trente membres, en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés au centre. Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local.

Le conseil d'administration élit en son sein le président du centre.

Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics locaux, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial. Ils assurent principalement les missions suivantes, sous réserve des missions assurées par le CNFPT pour les agents dits « A+ » (cf. ci-dessus 2.1) :

- l'organisation des concours de catégories A, B et C et des examens professionnels, la publicité des listes d'aptitude, la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C, la publicité des tableaux d'avancement ;
- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C, le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de catégories A, B et C, l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- le fonctionnement des conseils de discipline de recours (cf. ci-dessus 1.1 b), le fonctionnement des CAP et des conseils de discipline (cf. ci-dessus 1.1 a et b), le secrétariat des commissions de réforme, le secrétariat des comités médicaux, le fonctionnement des CT (cf. ci-dessus 1.1 c) ;
- une assistance juridique statutaire, une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine, une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements. Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet. Ils peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection auprès des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Ils peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents des collectivités et établissements qui le demandent. Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. Par convention, les centres de gestion peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Ils peuvent aussi affecter des agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre. Ils peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Les ressources des centres de gestion sont constituées principalement par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements affiliés sur leur masse salariale. Le taux de cette cotisation est fixé par délibération du conseil d'administration des centres de gestion, dans la limite du taux maximum de 0,8 %.

Une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut demander à bénéficier de

certaines des missions du centre de gestion et qui constituent un appui technique à la gestion des ressources humaines. Un collège spécifique représente ces collectivités et établissements non affiliés au conseil d'administration des centres. Le nombre des membres du conseil en est d'autant augmenté. Ces collectivités et établissements non affiliés contribuent au financement des missions dont elles ont demandé à bénéficier, par une contribution limitée au coût réel des missions et plafonnée à 0,2 % de leur masse salariale.

Références : articles 14 à 27-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 48 de la loi n° 88-13 du 5 janvier 1988 d'amélioration de la décentralisation