



LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES, MODE D'EMPLOI

Par Marjorie Abbal, avocate au cabinet Seban & Associés

■ Qu'est-ce qu'une commission consultative paritaire (CCP) ?

Le 6 décembre dernier, les élections professionnelles ont permis l'élection des représentants du personnel au sein des premières commissions consultatives paritaires (CCP). Créées par 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, les CCP avaient vu leurs compétences consacrées s'agissant des agents contractuels des collectivités locales et de leurs établissements publics à l'occasion de la modification le 31 décembre 2015 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

■ Pour quels agents la CCP est-elle compétente ?

La CCP est compétente à l'égard des contractuels de droit public mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988, à savoir :

- les agents recrutés sur la base des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale;
- les agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 (sauf pour le licenciement);
- les collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes d'élus (sauf pour le licenciement);
- les travailleurs handicapés (sauf certaines hypothèses);
- les agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité a été reprise par une autre

personne publique et les anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agents contractuels de droit public à l'occasion d'une reprise d'activité (d'un service public administratif);

- les agents recrutés dans le cadre du Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE);
- les assistants maternels et les assistants familiaux (entrant dans le champ d'application du décret du 15 février 1988 lorsqu'ils sont employés par des collectivités).

■ Comment la CCP est-elle composée ?

La CCP comprend paritairement :

- des représentants du personnel, qui sont élus;
- des représentants des collectivités, qui sont désignés.

La présidence est assurée par l'autorité territoriale, sauf en formation disciplinaire, auquel cas c'est un magistrat de l'ordre administratif qui assure cette présidence. Il est désigné alors par le président du tribunal administratif dont relève la collectivité.

L'autorité territoriale rattache les agents aux catégories A, B ou C, conformément à leur contrat. Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé proportionnellement à l'effectif d'agents contractuels relevant de chaque catégorie, ainsi que prévu par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Soit la CCP est organisée à l'échelle du centre de gestion (pour les affiliés obligatoires), soit la collectivité a le choix entre une CCP en son sein ou celui du centre de gestion.

■ Comment et par qui les représentants du personnel sont-ils élus ?

Les modalités précises de leur élection sont fixées à la fois par le

décret du 23 mars 2016 précité et par renvoi au décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités et de leurs établissements publics. Ce décret fixe la liste des agents électeurs et éligibles. Il en ressort notamment que sont électeurs tous les agents contractuels entrant dans le champ d'application du décret du 15 février 1988, à condition de remplir les conditions suivantes :

- bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois;
 - exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
- Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

■ Quelles sont les compétences de la CCP ?

Outre l'avis devant être recueilli avant une sanction disciplinaire, les CCP peuvent être saisies d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (cf. article 20 du décret du 23 décembre 2016), de certaines demandes afférentes aux conditions d'exercice des fonctions (comme le refus de télétravail et le refus d'exercice des fonctions à temps partiel), de certaines situations relatives à l'exercice des mandats syndicaux, du non-renouvellement du contrat d'un agent titulaire d'un mandat syndical, de projets de licenciements (pour inaptitude physique définitive de l'agent, pour insuffisance professionnelle, en cas de disparition ou de transformation du besoin ou de suppression ou transformation de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent etc.).

Enfin, les transferts de personnels dans le cadre des relations entre les collectivités et leurs intercommunalités doivent, dans certaines

hypothèses, donner lieu à une consultation de la CCP. C'est le cas par exemple en cas de restitution d'une compétence d'un établissement public de coopération intercommunale aux communes membres, si l'agent contractuel ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment (cf. article L. 5211-4-1 IV bis du CGCT).

■ Sur quelles sanctions disciplinaires un avis doit-il être recueilli ?

La formation disciplinaire de la CCP doit être consultée avant toute décision de sanction, à l'exception de l'avertissement et du blâme, c'est-à-dire préalablement :

- à l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée);
- au licenciement.

■ Quelle est la procédure applicable lorsque la CCP se réunit en conseil de discipline ?

Le décret de 2016 précité prévoit de nombreux renvois au décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux et donc une procédure très ressemblante à celle existant pour ceux-ci. Le conseil de discipline est donc saisi d'un rapport indiquant les faits reprochés à l'agent contractuel, qui doit pouvoir en prendre connaissance. Il est ensuite convoqué par son président, qui convoque éga-

lement l'agent et l'autorité territoriale, quinze jours au moins avant la date de la réunion.

L'agent et l'autorité territoriale peuvent présenter des observations écrites ou orales et des témoins. Le droit de l'agent à être assisté tout au long de la procédure par un ou plusieurs conseils de son choix doit être rappelé dès l'ouverture de la procédure. L'agent et l'autorité territoriale sont informés de l'avis sans délai.

■ Existe-t-il un conseil de discipline de recours comme pour les fonctionnaires ?

Oui. Ce conseil de discipline de recours existe à l'échelle régionale. L'agent contractuel peut ainsi faire un recours contre son licenciement ou son exclusion temporaire des fonctions, dans ce cas seulement si la sanction est plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.

■ La CCP a-t-elle une compétence en matière de formation ?

Oui. Premièrement, elle peut être saisie des décisions de l'autorité territoriale opposant un deuxième refus successif à un agent qui demande à suivre une formation non obligatoire (cf. article 20 du décret du 23 décembre 2016). Deuxièmement, elle est informée des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale. Troisièmement, un refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) peut être contesté par l'agent devant la CCP. ●

La consultation des CCP

Le renouvellement général des instances représentatives du personnel a enfin permis l'élection au sein des CCP. Leur consultation est désormais un préalable nécessaire à certaines décisions prises à l'égard des agents contractuels et sur des questions d'ordre individuel concernant leur situation. Dans certains cas, il s'agit uniquement d'une information obligatoire. Exemple : la désignation d'un agent pour un échange d'activité incompatible avec la bonne marche de l'administration.