

Réf. : CDG-INFO2017-8/CDE

Personnes à contacter : *Christine DEUDON, Elodie MEUNIER et Valérie MATTA*
Tél. : 03.59.56.88.48/23

Date : le 3 janvier 2017

**LA MISE EN PLACE DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES
POUR LES AGENTS CONTRACTUELS**

RÉFÉRENCE JURIDIQUE :

- 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 (*JO du 27/12/2016*).

L'article 52 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016 a modifié l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui prévoit les dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires (C.C.P.) compétentes pour les agents contractuels quel que soit le type de recrutement.

Le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 fixe les conditions d'application de ces dispositions afin de prévoir les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux C.C.P.
Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels de droit public mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⚠ Les premières élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale (commissions administratives paritaires et comité technique) prévu en fin d'année 2018.

Par conséquent, la mise en place des C.C.P. n'interviendra qu'à l'issue de ces élections, les dispositions ne sont pas applicables jusqu'à cette date.

SOMMAIRE

1 - LA CRÉATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES : MODALITÉS DE COMPOSITION ET ORGANISATION DES ÉLECTIONS	PAGE 3
1.1 - LA CRÉATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES POUR LES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 3
1.2 - LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	PAGE 3
1.3 - LES AGENTS CONTRACTUELS ÉLECTEURS AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	PAGE 3
1.4 - LES AGENTS CONTRACTUELS ÉLIGIBLES AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CANDIDATS)	PAGE 4
2 - LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES POUR LES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 4
2.1 - LORS DE LA PROCÉDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	PAGE 4
2.2 - LORS DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	PAGE 4
2.3 - LORS DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT	PAGE 5
2.4 - LORS DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT	PAGE 6
2.5 - CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRES ET DROIT SYNDICAL	PAGE 6
2.6 - LA SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRES PAR L'AGENT CONTRACTUEL	PAGE 6

1 - LA CRÉATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES : MODALITÉS DE COMPOSITION ET ORGANISATION DES ELECTIONS

1.1 - LA CRÉATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

Les commissions consultatives paritaires ainsi que leur formation en conseil de discipline sont créées par les centres de gestion et les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion. Des conseils de discipline de recours sont institués au niveau régional.

⇒ Article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Article 28 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

- Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et des établissements publics prévues par le décret n° 89-229 du 17/04/1989,
 - ainsi que les règles relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux prévues par le décret n° 89-677 du 18/09/1989,
- sont applicables respectivement aux commissions consultatives paritaires et aux agents contractuels, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

⇒ Articles 1^{er}, 2 et 23 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

Une commission consultative paritaire est établie pour chaque catégorie A, B et C.

⇒ Article 3 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

1.2 - LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

La commission consultative paritaire comprend, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et des représentants du personnel.

Elle est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels relevant de chaque catégorie, par tranches fixées selon le tableau suivant :

EFFECTIF D'AGENTS CONTRACTUELS RATTACHÉS À CHAQUE CATÉGORIE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS TITULAIRES
Effectif inférieur à 50	2
Effectif au moins égal à 50 et inférieur à 100	3
Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4
Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5
Effectif au moins égal à 500 et inférieur à 750	6
Effectif au moins égal à 750 et inférieur à 1 000	7
Effectif au moins égal à 1 000	8

L'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

⇒ Article 4 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

1.3 - LES AGENTS CONTRACTUELS ÉLECTEURS AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Sont électeurs à la commission consultative paritaire, les agents contractuels dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A, B et C représentée par cette commission.

Ces agents doivent aussi remplir les deux conditions suivantes :

1. 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,
2. 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.

⇒ Article 9 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

1.4 - LES AGENTS CONTRACTUELS ÉLIGIBLES AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CANDIDATS)

Sont éligibles les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission (cf. paragraphe précédent), à l'exception :

1. des agents en congé de grave maladie,
2. des agents qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins seize jours, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine,
3. des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 (ICI) et L. 6 (ICI) du code électoral.

⇒ Article 10 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

2 - LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (C.C.P.)

Les commissions consultatives paritaires interviennent dans les cas suivants.

2.1 - LORS DE LA PROCÉDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat :

- à durée indéterminée,
- à durée déterminée d'une durée supérieure à un an,

bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

Lorsque la collectivité est affiliée à un centre de gestion, une copie du compte-rendu de l'entretien professionnel est communiquée à celui-ci dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

➤ La demande de révision de l'entretien professionnel

Sous réserve qu'il ait au préalable formulé une demande de révision auprès de son autorité territoriale, l'agent contractuel peut saisir la commission consultative paritaire compétente dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite (deux mois suivant le recours de l'agent) de l'autorité territoriale à sa demande de révision.

Les commissions consultatives paritaires peuvent alors proposer à l'autorité territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, tous les éléments utiles d'information sont communiqués à ces instances.

Les commissions consultatives paritaires n'ont donc pas le pouvoir de réviser directement le compte-rendu de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale communique ensuite à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

⇒ Article 1-3. - V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2.2 - LORS DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.

Dans ce cas, les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

Il est créé dans chaque région un conseil de discipline de recours.

Le conseil de discipline de recours a son siège au centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline de recours.

⇒ Articles 24 et 28 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

➤ La procédure disciplinaire auprès du conseil de discipline

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement et pour le licenciement pour motifs disciplinaires. Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

⇒ Article 26 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

Lors de la notification de la sanction disciplinaire, l'autorité territoriale doit communiquer à l'agent contractuel les informations lui permettant de vérifier s'il peut saisir le conseil de discipline de recours. Cette notification fait mention du délai de recours d'un mois à compter de la notification de la sanction et indique l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

⇒ Article 27 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

➤ La procédure disciplinaire auprès du conseil de discipline de recours

L'agent contractuel peut saisir le conseil de discipline de recours compétent s'il a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement ou d'un licenciement pour motifs disciplinaires. Toutefois, les recours formés contre les exclusions temporaires de fonctions ne sont recevables que lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de 1^{ère} instance.

⇒ Article 30 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

La saisine du conseil de discipline de recours par l'agent contractuel s'effectue dans le mois suivant la notification de la décision disciplinaire contestée.

Elle est enregistrée à la date de réception de la demande par le secrétariat du conseil de discipline de recours qui en accuse réception immédiatement et invite le requérant à présenter le cas échéant des observations complémentaires. Le secrétariat du conseil de discipline de recours communique le recours à l'autorité territoriale auteur de la décision attaquée et l'invite également à présenter ses observations.

Les observations des parties doivent parvenir au secrétariat dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observations. Ce délai est renouvelé une seule fois sur demande de l'intéressé ou de l'autorité territoriale formulée avant l'expiration de ce délai.

⇒ Article 31 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

2.3 - LORS DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

La commission consultative paritaire compétente est consultée préalablement aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception des agents recrutés en application des articles 47 (emplois fonctionnels de direction) et 110 (emplois de collaborateur de cabinet) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

- pour motifs disciplinaires (cf. paragraphe précédent), pour insuffisance professionnelle, ...
- pour inaptitude physique définitive (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
- pour l'un des motifs (article 39-3 du décret 88-145) suivants :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un des 5 motifs précisés à l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 intervient uniquement lorsque l'agent contractuel a été recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée*).

2.4 - LORS DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues :

- à l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988),
- à l'article 13. - III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (en cas d'inaptitude physique définitive).

Il est rappelé que la procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

2.5 - CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ET DROIT SYNDICAL

La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- 3° d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° du 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 territoriaux.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

2.6 - LA SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE PAR L'AGENT CONTRACTUEL

L'agent contractuel peut saisir directement la commission consultative paritaire dans les cas suivants :

1. pour une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions fixées par l'article 1-3. - V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (cf. paragraphe 2.1),
2. pour un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement,
3. contre les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
4. contre les décisions refusant, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12/07/1984, une action de formation professionnelle. En effet, l'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier d'une action de formation professionnelle qu'après avis de la commission consultative paritaire (C.C.P.).

Les C.C.P. sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

⇒ Article 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.
