



## Le rôle de vos représentants dans les organismes consultatifs placés auprès du CIG petite couronne



Agents territoriaux :  
votre carrière,  
vos conditions de travail,  
votre santé...



**Élecpro**  
**2022**

CIG petite couronne



# SOMMAIRE

<b>La tenue dans les locaux du CIG des instances paritaires : une garantie de neutralité des débats</b>	<b>P 3</b>
<b>Vous avez dit « Organismes consultatifs » ?</b>	<b>P 4</b>
<b>POUR LES FONCTIONNAIRES</b> <b>Les commissions administratives paritaires (CAP)</b>	<b>P 5</b>
<b>POUR LES CONTRACTUELS</b> <b>La commission consultative paritaire (CCP)</b>	<b>P 6</b>
<b>POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS</b> <b>Les conseils de discipline (CD)</b>	<b>P 7</b>
<b>POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS</b> <b>Le comité social territorial (CST)</b>	<b>P 8</b>
<b>POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS</b> <b>La formation plénière du conseil médical interdépartemental</b>	<b>P 9</b>
<b>Tableau des saisines CAP et CCP</b>	<b>P 10/11</b>

# La tenue dans les locaux du CIG des instances paritaires : une garantie de neutralité des débats

**Les organismes consultatifs placés auprès du CIG petite couronne rendent des avis importants sur votre carrière professionnelle et sur des questions liées à vos conditions de travail et à votre santé.**

Au sein de ces différents organismes, à l'exception du comité médical interdépartemental, vous êtes représenté par des représentants du personnel élus issus des organisations syndicales. Ainsi, par leur intermédiaire, vous êtes assuré d'un droit de participation à l'organisation et au fonctionnement des services publics, ainsi qu'à l'examen des décisions individuelles relatives à votre carrière.

Les représentants du personnel défendent vos intérêts lors de nombreuses étapes ou situations pouvant intervenir au cours de votre parcours professionnel : que ce soit sur des questions relatives à vos conditions de travail, votre santé ou sur l'examen de certaines décisions individuelles qui vous sont défavorables (refus de titularisation, de formation, de temps partiel, de télétravail, de sanctions disciplinaires...).



## Le CIG petite couronne, c'est quoi ?

Établissement public intervenant dans la gestion des ressources humaines, le CIG petite couronne assure le secrétariat des instances placées auprès de lui pour les collectivités et les établissements publics qui lui sont affiliés.

Cela signifie qu'il s'assure du respect de la réglementation des saisines, vérifie les pièces, rédige des documents de synthèse pour les membres des instances et communique les avis aux employeurs et/ou aux agents concernés... Les membres de ces organismes se réunissent régulièrement dans ses locaux à Pantin, mais le CIG ne prend pas part aux avis de ces instances, totalement indépendantes.



Photos tirées des films sur les instances consultatives placées auprès du CIG, visionnables en ligne sur le site Internet [elecpro2022.fr](http://elecpro2022.fr)

## Vous avez dit « Organismes consultatifs » ?

Il s'agit :

- **pour les fonctionnaires** : des commissions administratives paritaires (CAP), qui se réunissent par catégorie hiérarchique A, B, C, en formation ordinaire et en formation disciplinaire (conseil de discipline) ;
- **pour les agents contractuels de droit public** : une commission consultative paritaire (CCP), qui se réunira sans distinction de catégorie hiérarchique à partir de janvier 2023, en formation ordinaire et en formation disciplinaire (conseil de discipline) ;
- **pour les agents territoriaux** : du comité social territorial (CST), fusion à partir de janvier 2023 du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- **pour les agents territoriaux** : du conseil médical interdépartemental, qui est né de la fusion de la commission de réforme interdépartementale et du comité médical interdépartemental.

L'employeur doit obligatoirement recueillir préalablement l'avis des organismes consultatifs pour que sa décision soit légale. Les CAP et CCP, en formation ordinaire ou en formation disciplinaire, donnent un avis sur des décisions de votre employeur qui vous sont défavorables. En cela, elles constituent le dernier lieu où les droits de l'agent peuvent être défendus avant la prise de décision définitive de l'employeur. Il s'agit pour les agents d'une garantie très importante, reconnue par le Conseil d'Etat.

“ Ces organismes jouent un rôle fondamental dans votre parcours professionnel. Votre employeur est obligatoirement tenu de recueillir leurs avis dans certains cas avant de prendre sa décision.

### Des représentants du personnel élus

À l'exception du conseil médical interdépartemental\*, tous les organismes consultatifs placés auprès du CIG petite couronne sont composés de représentants du personnel élus pour 4 ans et de représentants des employeurs affiliés désignés pour 6 ans.

\* Les 2 représentants du personnel siégeant à la formation plénière du conseil médical interdépartemental sont désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la commission administrative paritaire compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné.



## Les commissions administratives paritaires (CAP)

**Vous souhaitez demander une révision de votre compte rendu d'entretien professionnel ? Votre demande de temps partiel a été refusée ? Vous allez faire l'objet d'un refus de titularisation au terme de votre stage ?**

Votre dossier doit être présenté à une CAP de la catégorie dont relève votre grade.

Les CAP placées auprès du CIG petite couronne sont saisies par l'autorité territoriale ou dans certains cas **par l'agent concerné lui-même** (cf. annexes).

Les CAP se réunissent chaque mois, pour chaque catégorie hiérarchique : A, B et C.

Les séances de la **formation ordinaire** n'étant pas publiques, vous ne pouvez pas assister aux CAP. Néanmoins, il vous est possible de transmettre des informations et observations complémentaires en sollicitant une représentante ou un représentant du personnel siégeant à cette instance ou, le cas échéant, en adressant un courrier (postal ou électronique) au président ou à la présidente de la CAP compétente.



### Vous pouvez saisir la CAP en formation ordinaire

Pour cela, vous devez adresser au CIG le formulaire de saisine dûment rempli et signé et les pièces nécessaires à l'instruction du dossier (liste précisée sur chaque formulaire). À partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, vous pourrez accéder à un portail via le site internet du CIG pour saisir directement cette instance et déposer votre dossier par voie dématérialisée.

Un espace contenant tous les documents nécessaires est en ligne sur le site Internet du CIG, rubrique Gestion des ressources humaines/Commissions administratives paritaires pour les CAP. Espace sur lequel vous pouvez également consulter la liste des membres.

“ En tant que représentant du personnel, je défends l'ensemble des agents de la petite couronne dont les dossiers sont examinés en CAP, que ce soit en formation ordinaire ou en formation disciplinaire. Bien sûr, des divergences existent avec les représentants des employeurs, mais les échanges sont possibles et constituent une richesse et un apport pour tous. L'objectif est de trouver un terrain d'entente dans l'intérêt général. L'intérêt des agents, c'est aussi l'intérêt des élus et de la population. Rendre un service public de qualité pour tous devrait être notre souci commun.

**Un représentant du personnel siégeant en CAP**

**POUR LES CONTRACTUELS**

## La commission consultative paritaire (CCP)

### Votre demande de télétravail a été refusée ? Vous allez faire l'objet d'un licenciement après votre période d'essai ?

Votre dossier doit être présenté à la CCP. En effet, l'employeur doit obligatoirement recueillir préalablement son avis pour que sa décision soit légale. Les CCP placées auprès du CIG petite couronne sont saisies par l'autorité territoriale ou dans certains cas par l'agent concerné lui-même.

Les séances de la **formation ordinaire** n'étant pas publiques, vous ne pouvez pas assister à la CCP. Néanmoins, il vous est possible de transmettre des informations et observations complémentaires en sollicitant une représentante ou un représentant du personnel siégeant à cette instance ou, le cas échéant, en adressant un courrier (postal ou électronique) au président de la CCP.

### Vous pouvez saisir la CCP en formation ordinaire

Pour cela, vous devez adresser au président de la CCP le formulaire de saisine dûment rempli et signé et les pièces nécessaires à l'instruction du dossier (liste précisée sur chaque formulaire).

Un espace contenant tous les documents nécessaires est en ligne sur le site Internet du CIG, rubrique Gestion des ressources humaines/Commissions consultatives paritaires. Espace sur lequel vous pouvez également consulter la liste des membres.

“ L'instance CCP est plus difficile car elle traite notamment de dossiers de licenciements d'agents contractuels. Nous avons une forte responsabilité dans la carrière personnelle des agents et donc dans nos décisions. (...) J'ai toutefois remarqué un investissement des deux collèges pour aboutir, ensemble, à des décisions équitables et protectrices pour les agents.

### Un représentant du personnel siégeant en CCP



Instauration d'une CCP unique après les élections professionnelles du 8 décembre 2022

## Les conseils de discipline (CD)

### Vous allez faire l'objet d'une procédure disciplinaire ?

Que vous soyez fonctionnaire ou contractuel, certaines sanctions ne peuvent être prononcées par votre employeur qu'après avoir recueilli l'avis du conseil de discipline (par exemple, exclusion temporaire de fonctions selon la durée, révocation ou licenciement...).

L'autorité territoriale (maire, président) reste toutefois libre de sa décision.

Lorsqu'il est question de sanctions disciplinaires pour les fonctionnaires, la CAP compétente (pour les fonctionnaires de catégorie A, B ou C) se constitue en formation disciplinaire. S'agissant des contractuels, c'est la CCP qui se constitue en formation disciplinaire. Ce sont les conseils de discipline.

La présidence est assurée par un magistrat du tribunal administratif de Montreuil.

Vous serez convoqué devant l'instance. Vous pourrez vous faire entendre, désigner des témoins et être assisté du défenseur de votre choix : avocat, représentant syndical, collègue...



“ La confrontation avec les représentants des collectivités est toujours importante. Elle oblige à développer un argumentaire, ce qui est toujours un plus dans le cadre de notre activité syndicale courante. Le cadre permet des échanges apaisés où les arguments de chacun sont écoutés, ce qui peut quelquefois amener le collègue employeur à reconnaître le bien fondé de ceux-ci. »

“ Lorsque je siège, je ne traite pas un dossier, mais je me préoccupe de la situation d'un agent, voire d'un service où travaillent des agents. Lors de nos échanges avec les représentants des employeurs, je ne veux pas perdre de vue l'aspect humain de chaque situation. Lorsque nous avons des points de vue différents, nous dialoguons cordialement. Il nous arrive même d'avoir un avis commun. Pour moi, la sanction n'a de valeur que si elle est pédagogique mais certainement pas punitive. Au terme des débats, le vote arbitre entre les différents points de vue et dira si j'ai su convaincre.

**Des représentants du personnel siégeant en conseil de discipline**

## Le comité social territorial (CST)

Fusion à partir de janvier 2023 du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)



“ En CT/CHSCT, nous avons pu nouer un dialogue constructif entre les 2 collèges de l'instance et avec les services du CIG. Les petites collectivités ont besoin d'un soutien quant aux pratiques organisées de dialogue social. Les collectivités qui participent aux instances, soit par leurs représentants, soit en présentant régulièrement des dossiers liés à leur organisation, sont très investies. Ces instances permettent aux deux collèges d'acquérir une bonne connaissance des problématiques d'organisation. De part et d'autre, une vraie volonté de dialogue s'est mise en place. Le collège des représentants du personnel travaille de façon constructive, avec une bonne concertation entre les différents syndicats. Il serait important que tous les employeurs présentent des dossiers car le dialogue social est de l'intérêt de tous et fait progresser vers une meilleure organisation et une meilleure ambiance de travail.

**Un représentant du personnel siégeant en CT/CHSCT**

**Le régime indemnitaire de votre collectivité/établissement va être revu ? Votre service fait l'objet d'une réorganisation ayant un impact pour les agents ?**

Le CST devra rendre un avis sur ces questions d'intérêt collectif. Si votre collectivité ou votre établissement public a un effectif de moins de 50 agents, le CST est placé auprès du CIG (sinon le CST est organisé au sein de votre collectivité/établissement). Le comité social territorial comportera une formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

**Les compétences du CST placé auprès du CIG portent notamment sur :**

- L'organisation, fonctionnement des services et les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- Les lignes directrices de gestion dont le bilan annuel de celles en matière de promotion et de valorisation des parcours,
- Les orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines,
- Les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle,
- Les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- Les aides à la protection sociale complémentaire ainsi qu'à l'action sociale,
- Le rapport établi tous les deux ans sur l'état de la collectivité (REC),
- La protection de la santé physique et mentale et la sécurité des agents dans leur travail et l'amélioration des conditions de travail,
- L'observation des prescriptions prises en ces matières.



# La formation plénière du conseil médical interdépartemental

L'examen des questions individuelles  
dans le domaine de la santé

**Vous êtes victime d'un accident survenu sur votre lieu de travail que votre employeur conteste ? Vous allez être mis à la retraite pour invalidité ? Vous voulez faire reconnaître votre maladie comme maladie professionnelle ?**

## POUR LES FONCTIONNAIRES

Ces questions seront étudiées par le conseil médical interdépartemental, en formation plénière.

Dans cette formation, trois médecins agréés, deux représentants de l'employeur et deux représentants du personnel rendent sur chaque dossier un avis, dans le respect du secret médical.

Cet avis constitue un acte préparatoire à la décision de votre employeur. Ce dernier n'est cependant pas obligé de le suivre.

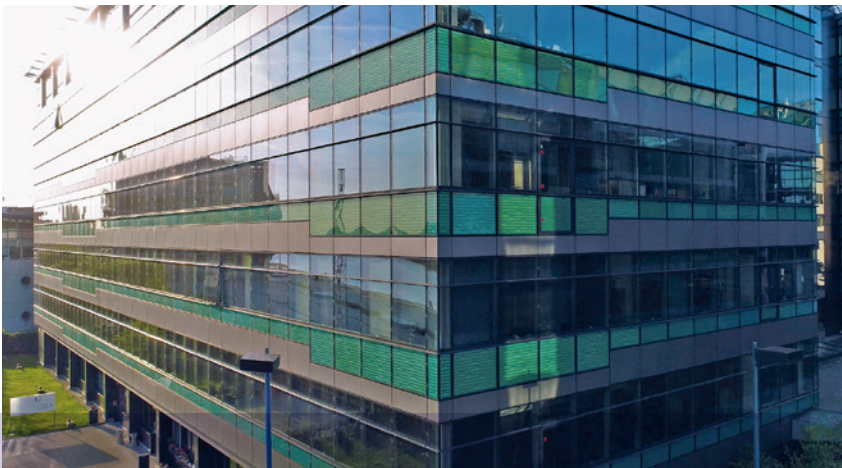
## POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS

La formation restreinte du conseil médical – composée de médecins uniquement – est essentiellement compétente en matière de maladie non liée au service ou de contestation d'un avis rendu par un médecin agréé (en cas de contrôle médical ou temps partiel thérapeutique notamment...).

Vous êtes informé de la date à laquelle votre dossier sera examiné par le conseil médical.

Vous pouvez prendre connaissance de votre dossier, personnellement ou par l'intermédiaire de votre représentant, présenter des observations écrites et des certificats médicaux, être entendu par le conseil médical et y être accompagné ou représenté par une personne de votre choix (en formation plénière uniquement) et faire entendre le médecin de votre choix.

Le médecin du travail est informé que votre dossier est soumis au conseil médical. Il peut obtenir communication du dossier, présenter des observations, assister à titre consultatif à la séance.



Le secrétariat du conseil médical, placé au CIG, vous adresse l'avis, ainsi qu'à votre employeur. L'avis rendu par la formation restreinte peut être contesté auprès du conseil médical supérieur, dans un délai de deux mois. Votre employeur doit informer le conseil médical de la décision prise à la suite de l'avis rendu. Seule la décision de votre employeur peut être contestée devant le tribunal administratif.

## Tableau des saisines CAP

### CAP en formation ordinaire

#### À L'INITIATIVE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

THÈME	CAS DE SAISINES
STAGE	Refus de titularisation au terme du stage.
	Licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle.
TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	Non renouvellement du contrat initial pour insuffisance de capacités professionnelles.
	Renouvellement du contrat initial pour insuffisance de capacités professionnelles.
	Non titularisation après renouvellement du contrat.
FORMATION	Rejet de l'autorité territoriale d'un congé pour formation syndicale.
	Rejet de l'autorité territoriale d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un représentant du personnel au CHSCT.
	Double refus successif de formation par l'autorité territoriale.
	Rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature au titre du compte personnel de formation (CPF).
FIN DE FONCTIONS	Licenciement d'un fonctionnaire, mis en disponibilité, après 3 refus de postes (fonctionnaire ayant demandé sa réintégration après disponibilité).
	Licenciement d'un fonctionnaire au terme d'un CMO, CLM, CLD ayant refusé un poste sans motif valable lié à son état de santé.
	Réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.
	Dissolution d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière chargée de l'exploitation d'un service public à caractère administratif.
INFORMATION AUX MEMBRES	Information des motifs d'une décision prise par l'autorité territoriale contraire à l'avis émis par la CAP.

#### À L'INITIATIVE DE L'AGENT

THÈME	CAS DE SAISINES
CARRIÈRE	Révision du compte rendu d'entretien professionnel (CREP).
	Disponibilités (toutes les décisions individuelles).
FORMATION	Refus par l'autorité territoriale d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF).
CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS	Refus par l'autorité territoriale d'une autorisation d'accomplir un service à temps partiel (refus d'autorisation ou litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel).
	Refus par l'autorité territoriale d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET).
	Refus par l'autorité territoriale de télétravail (opposé à une demande initiale ou à un renouvellement ainsi que l'interruption à l'initiative de l'autorité territoriale).
FIN DE FONCTIONS	Refus par l'autorité territoriale d'une acceptation de démission.

## Tableau des saisines CCP

### CCP en formation ordinaire

#### À L'INITIATIVE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

THÈME	CAS DE SAISINES
FIN DE FONCTIONS	Licenciement pour inaptitude physique.
	Licenciement pour insuffisance professionnelle.
	Licenciement dans l'intérêt du service.
	Licenciement pour retrait d'agrément.
	Non renouvellement de contrat des titulaires d'un mandat syndical.
	Information des membres relative à l'impossibilité de reclassement avant licenciement.
FORMATION	2 <sup>e</sup> refus de formation non obligatoire.
	3 <sup>e</sup> refus de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).
INFORMATION AUX MEMBRES	Information des motifs d'une décision prise par l'autorité territoriale contraire à l'avis émis par la CAP.

#### À L'INITIATIVE DE L'AGENT

THÈME	CAS DE SAISINES
CARRIÈRE	Révision du compte rendu d'entretien professionnel (CREP).
CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS	Refus de demande de télétravail (initiale, renouvellement ou interruption).
	Refus par l'autorité territoriale d'une autorisation d'accomplir un service à temps partiel (refus d'autorisation ou litiges).
	Refus par l'autorité territoriale d'une demande de congés au titre du compte épargne temps (CET).
FORMATION	1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> refus de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

### Formulaires de saisines disponibles sur le site internet du CIG

[www.CIG929394.fr](http://www.CIG929394.fr)

à la rubrique Gestion des ressources humaines/Commissions administratives paritaires (pour les CAP)  
et Commissions consultatives paritaires (pour les CCP).

“ Les représentants du personnel défendent les intérêts des agents territoriaux lors de nombreuses étapes ou situations pouvant intervenir au cours du parcours professionnel : que ce soit sur des questions relatives aux conditions de travail, à la santé ou sur l'examen de certaines décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de temps partiel, de télétravail, sanctions disciplinaires) ...

### **CIG petite couronne**

Centre Interdépartemental de Gestion de la  
Petite Couronne de la région d'Ile-de-France  
1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

CIG petite couronne

