

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



---

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

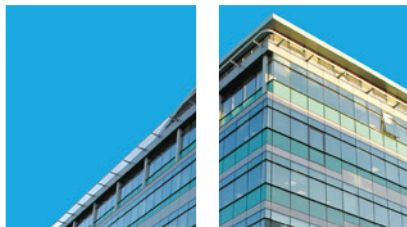
CIG petite couronne



# Pourquoi est-il important de placer des organismes consultatifs auprès des services publics ?

**A**vancement de grade, promotion interne, mobilité, détachement, discipline, conditions de travail, santé... 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(e) par des représentants du personnel élus issus des organisations syndicales. Ainsi, par leur intermédiaire, vous êtes assuré(e) 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.



# de connaître les organismes du CIG petite couronne ?



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

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

### **LE CIG PETITE COURONNE**

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 vérifie les pièces, rédige des documents de synthèse, contrôle la régularité des propositions et communique les avis aux employeurs et/ou aux agents concernés... Les membres de ces organismes se réunissent dans ses locaux à Pantin, mais le CIG ne prend pas part aux avis de ces instances qui sont indépendantes.

### **LES ORGANISMES CONSULTATIFS**

Il s'agit des commissions administratives paritaires (CAP), du comité technique/comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des commissions consultatives paritaires (CCP), du conseil de discipline de première instance (CD) et de recours (CDR), de la commission de réforme interdépartementale (CRI) et du comité médical interdépartemental (CMI).





## À QUOI SERVENT CES ORGANISMES CONSULTATIFS ?



À l'exception du comité médical interdépartemental (CMI), 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.

# L'examen des questions individuelles dans le domaine de la carrière

POUR LES FONCTIONNAIRES

## Les commissions administratives paritaires (CAP)

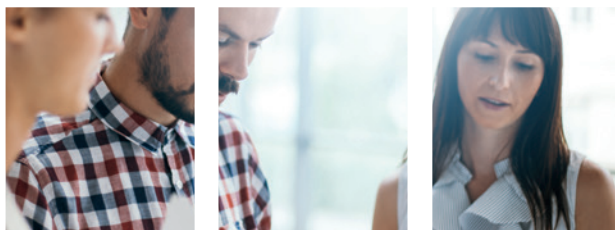
**Vous souhaitez être promu(e) ? Vous voulez prendre une disponibilité pour convenances personnelles ? Votre demande de temps partiel a été refusée ?**

Votre dossier doit être présenté à une CAP de la catégorie dont relève votre grade. En effet, l'employeur doit obligatoirement recueillir préalablement son avis pour que sa décision soit légale. Les CAP se réunissent chaque mois, pour chaque catégorie hiérarchique : A, B et C.

Vous ne pouvez pas assister aux séances. Vous pouvez toutefois saisir par écrit le président de la CAP compétente pour exposer vos arguments sur toute décision envisagée à votre rencontre ou demander une révision de votre compte rendu d'entretien professionnel. Vous avez également la possibilité de contacter les représentants du personnel qui y siègent.

### LES CAP SONT SAISIES NOTAMMENT SUR

- ☛ **La carrière** : avancement de grade, promotion interne, refus de titularisation, prolongation de stage, compte rendu d'entretien professionnel...
- ☛ **L'exercice des fonctions** : refus de temps partiel, mise à disposition...
- ☛ **La mobilité et les positions statutaires** : détachement, disponibilité, intégration directe...
- ☛ **Les droits et obligations** : décharge de service pour activité syndicale, refus de formation...



POUR LES CONTRACTUELS

## Les commissions consultatives paritaires (CCP)

**Vous souhaitez que le compte rendu de votre entretien professionnel soit revu ? Vous voulez faire appel à un refus de temps partiel ? Vous devez faire l'objet d'un licenciement après votre période d'essai ?**

Votre dossier devra passer par une CCP en 2019. En effet, sera créée une CCP pour chaque catégorie hiérarchique : A, B et C.

Les CCP seront compétentes pour connaître des décisions individuelles qui vous sont défavorables telles que le licenciement (après période d'essai), le non-renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical ou les sanctions disciplinaires les plus graves.

Vous pourrez en outre saisir notamment la CCP compétente d'une demande de révision de compte rendu de l'entretien professionnel, du refus opposé à une demande de télétravail ou à son renouvellement, du refus d'autorisation de temps partiel ou encore d'une décision refusant l'utilisation du compte personnel de formation.

POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS

## Les conseils de discipline (CD)

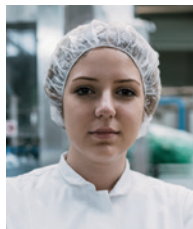
### **Vous faites l'objet d'une procédure disciplinaire ?**

À l'exception des sanctions dites de 1<sup>er</sup> groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours), l'employeur qui propose une sanction du 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupe doit préalablement à sa décision recueillir l'avis du CD. L'autorité territoriale (maire, président) reste toutefois libre de sa décision. Lorsqu'il est question de sanctions disciplinaires, la CAP compétente (pour les fonctionnaires de catégorie A, B ou C) se constitue en formation disciplinaire. Pour les contractuels, il en sera de même en 2019 avec la mise en place des CCP (cf. ci-contre).

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

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





POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS

## Le conseil de discipline de recours (CDR)

### **Vous faites l'objet d'une décision de sanction de votre employeur et vous contestez cette décision ?**

Vous pouvez effectuer un recours auprès du CDR lorsque votre employeur a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou que la sanction à votre encontre est particulièrement grave (révocation, mise à la retraite d'office). Dans tous les cas, votre employeur ne pourra prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le CDR.



POUR LES FONCTIONNAIRES

## La commission de réforme interdépartementale (CRI)

### LA CRI EST CONSULTÉE DANS LES CAS SUIVANTS

- ☛ La contestation par l'employeur de l'imputabilité au service d'un accident survenu sur le lieu de travail, sur le trajet ou d'une maladie professionnelle,
- ☛ La mise à la retraite pour invalidité,
- ☛ La détermination d'un taux d'invalidité.

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

Ces questions seront étudiées par la CRI.

Deux médecins généralistes, deux représentants de l'employeur et deux 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.

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(e) par la CRI et y être assisté(e) par un conseiller ou un médecin de votre choix. Votre médecin est informé que votre dossier est soumis à la CRI. Il peut obtenir communication du dossier, présenter des observations, assister à titre consultatif à la séance.

Le secrétariat de la CRI, placé au CIG, adresse l'avis à votre employeur, qui peut vous en transmettre une copie. Si votre employeur prend une décision qui diffère de l'avis émis, il doit en informer le secrétariat de la CRI.

Seule la décision de votre employeur peut être contestée devant le tribunal administratif.

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

POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS

## Le comité médical interdépartemental (CMI)

### **Vous êtes placé-e en congé de longue maladie ? Votre faites l'objet d'un reclassement ?**

Votre dossier sera examiné par le CMI.

Ce comité est compétent sur les questions d'ordre médical relatives à l'admission aux emplois publics, aux congés de maladie et à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière.

C'est une instance consultative composée uniquement de médecins agréés. Le CMI émet un avis qui ne lie pas l'autorité territoriale.

Deux exceptions :

- ☛ La reprise des fonctions après 12 mois de congé de maladie ordinaire,
- ☛ La reprise des fonctions après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

### **LES COMPÉTENCES DU CMI PORTENT NOTAMMENT SUR**

- ☛ L'attribution de congés de longue maladie et de longue durée (fonctionnaires),
- ☛ L'attribution de congés de grave maladie (contractuels de droit public),
- ☛ L'octroi de la disponibilité d'office,
- ☛ La prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois,
- ☛ L'aptitude ou l'inaptitude à l'exercice des fonctions,
- ☛ L'attribution du temps partiel thérapeutique et autres aménagements des conditions de travail,
- ☛ Le reclassement,
- ☛ L'admission aux emplois publics,
- ☛ La réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie.

# L'examen des questions collectives

POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS

## Le comité technique (CT)/ comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### **Le régime indemnitaire de votre collectivité/établissement va être revu ? Votre service fait l'objet d'une réorganisation ?**

Le CT 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 CT est placé auprès du CIG (sinon le CT est organisé au sein de votre collectivité/établissement).

Le CT placé auprès du CIG exerce également les missions d'un CHSCT.

### **LES COMPÉTENCES DU CT/CHSCT PLACÉ AUPRÈS DU CIG PORTENT NOTAMMENT SUR**

- ☛ L'organisation et le fonctionnement des services,
- ☛ Les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels,
- ☛ Les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences,
- ☛ Les grandes 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.



# CIG petite couronne

1 RUE LUCIENNE GÉRAIN 93698 PANTIN CEDEX

TÉL. 01 56 96 80 80 / FAX 01 56 96 80 81

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)



Les représentants  
du personnel  
défendent les  
intérêts des  
agents territoriaux  
lors de nom-  
breuses étapes  
du parcours  
professionnel :  
avancement de  
grade, promotion  
interne, mobilité,  
détachement,  
discipline,  
conditions de  
travail, santé...

CIG petite couronne

