

Comité technique

Qu'est ce qu'un CT ?

Il s'agit d'un organisme consultatif dans lequel sont représentés les élus locaux et les représentants du personnel, chargés de donner un avis sur les questions relatives à l'organisation des administrations intéressées aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations, aux problèmes d'hygiène et de sécurité s'il n'existe pas de CHSCT.

Le décret du 27 décembre 2011 met fin au paritarisme. Il permet malgré tout un assouplissement si la collectivité le souhaite, elle pourra conserver autant de représentants syndicaux du personnel que de représentants élus. C'est ainsi qu'à défaut d'être supprimé d'office, le paritarisme devient facultatif.

Ainsi, l'employeur fixe librement, par délibération, le nombre souhaité de représentants dans le collège élu, égal ou inférieur à ceux du collège des représentants du personnel.

Les caractéristiques du mandat

- Vous êtes titulaire du siège (vous serez systématiquement convoqué) ou suppléant (c'est-à-dire appelé à remplacer le titulaire absent),
- Si dans votre collectivité, il n'existe pas de CHSCT, le CT dans lequel vous venez d'être élu doit prendre toutes les compétences normalement dévolues à un CHSCT,
- Si le CT, pour lequel vous avez été élu, fait office de CHSCT, la collectivité auprès de laquelle est placé ce comité doit obligatoirement vous permettre de suivre une formation à l'hygiène et à la sécurité d'au moins cinq jours pendant la durée de votre mandat,
- Si, en revanche, dans votre collectivité, il existe un CHSCT, le CT n'est pas désaisi pour autant de la totalité des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Ainsi, d'après le 2ème alinéa de l'article 28 du décret 85-565, le CT doit être destinataire de tous les documents élaborés par le CHSCT. Il examine également les questions d'hygiène et de sécurité dont il se saisit ou dont il est saisi par le CHSCT,
- Si en cours de mandat, vous mutez pour une autre collectivité pour laquelle le CT dans lequel vous avez été élu n'est plus compétent, vous perdez de fait votre siège.

Les domaines de compétences du CT(P)

- Transfert du service d'une commune à un EPCI
- Nouvel organigramme
- Nouvelle implantation géographique
- Travail en équipes alternées
- Durée du travail
- Horaires variables
- Temps partiel (modalités d'exercice proposées par l'organe délibérant)
- Définition des responsabilités spécifiques, des sujétions particulières, des actions liées à la politique de la ville permettant de bénéficier d'une majoration maximale de 50 % des points de NBI, déjà attribuée au titre des zones sensibles et proposée par l'assemblée délibérante
- Modalités de mise en œuvre du dispositif de compte épargne-temps
- Cas possibles d'astreintes, liste des emplois concernés, modalités d'organisation et notamment les conditions de rémunération ou de compensation fixés par l'assemblée délibérante
- Situations d'obligations de travail en dehors du travail effectif et des astreintes
- Fixation de la journée de solidarité en dehors du lundi de Pentecôte
- Plages d'ouverture au public
- Programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur le personnel
- Décentralisation d'activités
- Transfert de missions à des sociétés de droit privé
- Ratios d'avancement de grade fixés par l'assemblée délibérante
- Suppression ou transformation d'emploi
- Modification de la durée de service d'un emploi à temps non complet sauf si celle-ci est inférieure à 10 % du temps initial et n'entraîne pas la perte de l'affiliation CNRACL
- Création d'un CHSCT
- Communication des documents élaborés par le CHSCT (PV, rapports, études)
- Toute question dont le CHSCT le saisit ou dont il se saisit lui-même sur l'hygiène et la sécurité
- Réunion en cas d'accident mettant en cause l'hygiène et la sécurité ou ayant entraîné des conséquences graves
- Plan de formation (chaque année)
- Exercice du DIF (droit individuel à la formation) pendant ou en dehors du temps de travail
- Fin de l'affiliation volontaire d'une collectivité au CDG
- Rapport annuel sur le nombre de mises à disposition, les organismes bénéficiaires et le nombre de personnels de droit privé mis à disposition
- Rapport annuel sur les mesures prises pour satisfaire à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Au moins tous les deux ans, rapport sur l'état de la collectivité ainsi que sur l'application du droit syndical
- Au moins tous les deux ans, rapport sur le bilan des actions de formation
- Plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur
- Bilan annuel du CDG portant sur la situation actuelle de l'emploi public territorial et sur ses perspectives d'évolution
- Mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations
- Prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel
- Communication du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels ainsi que du programme annuel de prévention avec avis du CHSCT.

*Vous avez besoin d'aide, d'un conseil, d'informations
ou simplement d'une écoute.
N'hésitez pas à nous contacter !*

CFTC

CFTC