



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

MAJ : juin 2021

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus :

Instances paritaires et dialogue social

REFERENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique

PREAMBULE :

Le premier objectif de cette loi est de promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics.

L'ensemble des mesures impacte les trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale).

Sont présentées ci-après les dispositions du titre I^{er} de la loi de transformation de la fonction publique (articles 1 à 14) ayant une incidence sur la fonction publique territoriale.

La présente note devra être mise à jour au fur et à mesure de la parution des ordonnances et des décrets attendus.

PLAN :

I. Renforcement du dialogue social au niveau national	4
A. Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique	4
B. Représentation des établissements publics de coopération intercommunal au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)	4
C. Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la fonction publique territoriale	5
II. Fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une instance unique de concertation	5
A. Les conditions générales de création du CST	6
1. La création de CST communs	6
2. La création de CST de service(s)	6
B. Rôle étendu de cette nouvelle instance.....	6
C. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)	9
D. Principe de non-paritarisme	9
E. Composition des CST, des FSSCT et des FS.....	10
1. Composition des CST et FSSCT	10
2. Composition des Formations Spécifiques.....	10
F. Crédit de temps syndical.....	10
G. Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social	11
1. Contenu	11
2. Outil	11
III. La réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP).....	13
A. Précision sur la création des CAP.....	13
B. Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories en cas d'insuffisance d'effectifs.....	14
C. Suppression des groupes hiérarchiques	14
D. Recentrage des attributions des CAP	14
E. Recours des agents et accompagnement.....	15
IV. Création d'une commission consultative paritaire unique	17
V. Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics	17
VI. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.....	18

I. Renforcement du dialogue social au niveau national

Est rappelé, tout d'abord, que les fonctionnaires sont représentés par des délégués dans des organismes consultés dans les domaines suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics ;
- l'élaboration des règles statutaires ;
- la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines ;
- l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par **décret en Conseil d'Etat**.

A. Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique

Article 2 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 9ter de la loi n°83-634

Afin de permettre de regrouper les débats lorsqu'un projet de texte comporte à la fois des dispositions communes aux différentes fonctions publiques et des dispositions spécifiques à un seul versant, une nouvelle possibilité de consulter le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) est créée.

Cette saisine facultative nécessite l'accord préalable du Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) selon la fonction publique concernée.

B. Représentation des établissements publics de coopération intercommunale au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Décret n°2020-174 du 26 février 2020, notamment son article 8

Afin d'assurer une composition du CSFPT plus représentative, les représentants d'établissement public de coopération intercommunale participeront, au même titre que les maires, présidents de conseil départemental et présidents de conseil régional, aux élections des représentants des collectivités au sein de cette instance nationale :

- Les représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de moins de 20 000 habitants disposeront respectivement de six sièges et de un siège.
- Les représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 100 000 habitants disposeront respectivement de trois sièges et de un siège.
- Les représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 100 000 habitants disposeront respectivement de deux sièges et de un siège.

Cette disposition est **entrée en vigueur** lors du **renouvellement général** des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale intervenu en 2020.

C. Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la fonction publique territoriale

Article 3 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Crée l'article 2-1 au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Tous les trois ans, une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités sera présentée au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique.

La feuille de route avec les observations du CSFPT sera rendue publique.

II. Fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une instance unique de concertation

Article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

Décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Afin de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail, une instance unique est créée en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les dispositions faisant actuellement référence aux comités techniques sont modifiées, afin d'y substituer le comité social territorial.

Créé dans chaque versant de la fonction publique, le comité social est compétent pour l'ensemble des questions collectives. Pour la fonction publique territoriale, le comité social territorial est créé dans des conditions similaires à celles existant pour les comités techniques.

Ceux-ci sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Cette disposition entrera en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique. Toutefois, à compter de l'entrée en vigueur du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 pris en application de la loi de transformation de la fonction publique et jusqu'au renouvellement général de ces instances :

- Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion¹ qui

¹ La première application de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques qui seront compétents pour leur examen, à compter de la parution du décret d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances.

déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines* dans chaque collectivité et établissement public et du plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

** La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.*

A. Les conditions générales de création du CST

Un Comité Social Territorial (CST) est obligatoirement créé :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ;
- dans chaque centre de gestion, y compris les centres de gestion interdépartementaux, pour les collectivités ou établissements affiliés de moins de 50 agents. Les agents employés par les centres de gestion relèvent des CST créés dans ces centres.

L'effectif des agents pour déterminer le seuil est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

Un CST est mis en place en cas de franchissement du seuil de 50 agents au cours de la période de 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général des instances.

1. La création de CST communs

Des CST communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents entre :

- une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés ;
- un établissement public de coopération intercommunale et,
 - l'ensemble ou une partie des communes membres,
 - l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

Le CST commun est alors compétent pour tous les agents des collectivités et établissement concernés.

2. La création de CST de service(s)

En complément d'un CST obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut instituer, par décision de l'organe délibérant, un CST dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient (spécificité des missions, importance des effectifs, problèmes particuliers).

Les CST de service sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés. À noter que le CST peut se saisir de toute question relevant de la compétence des comités sociaux de service ou de groupe de services.

B. Rôle étendu de cette nouvelle instance

Les représentants siégeant au sein du CST vont avoir à connaître des orientations en matière de politique de ressources humaines. En plus des compétences actuellement exercées par les comités techniques, les compétences des CST intègrent :

- Les évolutions des administrations,
- L'accessibilité des services et la qualité des services rendus,

- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Ce dernier domaine de saisine est le corollaire de la suppression de certaines attributions des commissions administratives paritaires.

Les collectivités s'appuieront sur ces lignes directrices pour garantir la transparence des critères présidant à leurs décisions en matière de mobilité, mutation, avancement et promotion, et assurer une cohérence de traitement entre les agents dans des situations identiques.

Le CST doit débattre au moins une fois par an de la programmation de ses travaux (*article 53 du décret du 10 mai 2021*).

En application de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le comité social territorial est compétent pour émettre des avis concernant les questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le décret du 10 mai 2021 et son article 54 complète le champ de compétence du comité social territorial en précisant que l'instance est consultée sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (*dans les conditions fixées au chapitre II du titre Ier du décret du 29 novembre 2019*) ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, (*en application de l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 susvisé*) ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- Le rapport social unique (*en application de l'article 9 bis B de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020*) ;
- Les plans de formations (*prévus à l'article 7 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984*) ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;

- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

En parallèle, l'article 55 du décret du 10 mai 2021 dispose que le comité social territorial est chargé de débattre chaque année sur les thématiques suivantes :

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- La création des emplois à temps non complet ;
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- Le bilan annuel du plan de formation ;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Le décret n°2019-1265 du 29 décembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires prévoit que les lignes directrices sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certaines services, cadres d'emploi ou catégories.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

*Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision. **Jusqu'au renouvellement général des instances, le Comité Technique est consulté pour avis concernant ces lignes directrices de gestion.***

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- *Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois*
- *Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures*

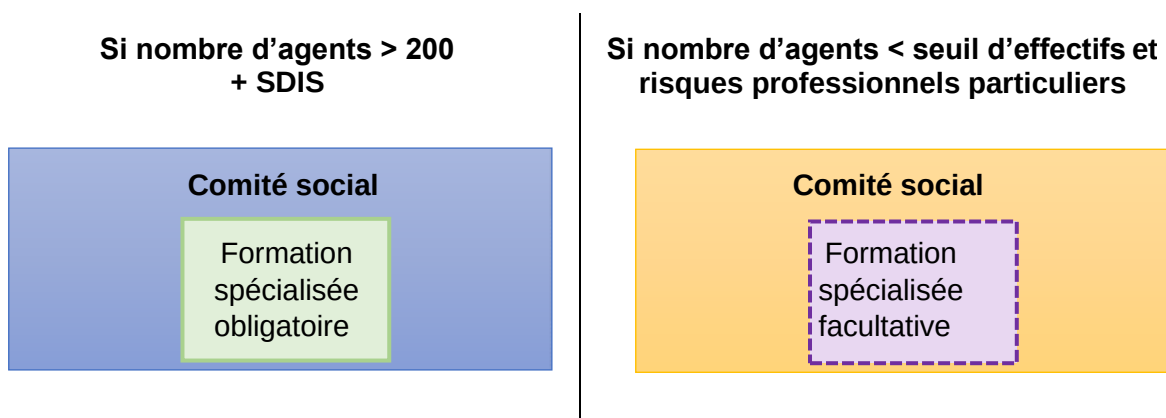
Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

La création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de fonctions de travail est obligatoire au-delà d'un certain seuil d'effectifs fixé à 200 agents au moins, et reste facultative en dessous de ce seuil.

Cette formule est inspirée du modèle actuel des CHSCT spéciaux.

Quel que soit son effectif, chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) doit mettre en place, par délibération, cette formation.



La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial. Par exception, lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, celles-ci sont examinées directement par le comité social territorial. Lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie, cette formation peut être complétée, par délibération, d'une formation spécifique (FS) intervenant dans les mêmes domaines, pour une partie des services de la collectivité.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves

D. Principe de non-paritarisme

Comme pour les comités techniques, les comités sociaux territoriaux ainsi que les formations spécialisées comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel.

L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

E. Composition des CST, des FSSCT et des FS

1. Composition des CST et FSSCT

Est réaffirmé le principe actuel de l'élection des représentants du personnel.

Ainsi, les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Est également posé le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du CST, et une partie des membres de la formation spécialisée, puisque les représentants du personnel titulaires siégeant au sein de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.

En revanche, les représentants du personnel suppléants siégeant au sein de la FSSCT sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST.

Le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du CST est fixé dans les limites suivantes :

- Lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 50 et inférieur à 200 : 3 à 5 représentants
- Lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 200 et inférieur à 1 000 : 4 à 6 représentants
- Lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 1 000 et inférieur à 2 000 : 5 à 8 représentants
- Lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 2 000 : 7 à 15 représentants

Ce nombre est fixé pour la durée du mandat du comité au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection.

Les membres suppléants des CST sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

2. Composition des Formations Spécifiques

S'agissant des Formations Spécifiques (FS) intervenant pour une partie des services de la collectivité, la désignation des représentants du personnel est réalisée par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel.

Le nombre des représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée de site ou de service est fixé entre :

- 3 et 5 lorsque l'effectif du site ou du service est inférieur à 200 ;
- 4 et 6 lorsque cet effectif est au moins égal à 200 et inférieur à 1000 ;
- 5 et 8 lorsque cet effectif est au moins égal à 1 000 et inférieur à 2 000 ;
- 7 et 15 lorsque cet effectif est au moins égal à 2 000.

Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

F. Crédit de temps syndical

Chaque représentant des organisations syndicales membre d'un comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, se verra attribuer un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.

Un décret en Conseil d'Etat viendra en fixer les modalités.

G. Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social

Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020

Article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

A partir de 2021, les employeurs des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un rapport social unique.

Il regroupe notamment les éléments actuellement intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social), ainsi que dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap.

En outre, il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité (ou le service) concernée. Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis au comité social territorial.

1. Contenu

Les données intégrées dans le Rapport Social Unique, détaillées à l'article 1 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, concernent notamment :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les parcours professionnels ;
- les recrutements ;
- la formation ;
- les avancements et la promotion interne ;
- la mobilité ;
- la mise à disposition ;
- la rémunération ;
- la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la diversité ;
- la lutte contre les discriminations ;
- le handicap ;
- l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il sert de support au débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. Les informations contenues dans ce rapport permettent d'établir les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité.

2. Outil

Toutes ces données seront saisies dans une Base de Données, qui pourra être consultée par les membres de comités sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, comme c'est déjà le cas actuellement pour les bilans sociaux, les Centres de gestion mettront à disposition de l'ensemble des collectivités une plateforme numérique permettant la collecte de ces données.

Cette disposition est entrée en vigueur avec la parution du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020

relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés dans le décret du 30 novembre 2020 précité.

Toutefois, ce dispositif entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret susvisé mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Toilettage légistique :

Le code général des collectivités territoriales et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 font l'objet de modifications, afin de substituer le comité social territorial au comité technique, et la formation spécialisée ou le comité social territorial au CHSCT.

3. La réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

Article 10 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 28 de la loi 84-53

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

Décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020

Concernant les commissions administratives paritaires, la loi de transformation de la fonction publique cherche à :

- Repenser leur architecture : Le découpage des commissions par catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C), qui est déjà en vigueur dans la fonction publique territoriale, est généralisé aux autres versants de la fonction publique.
- Ouvrir la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories, en cas d'insuffisance d'effectifs.
- Recentrer leurs attributions, en supprimant, notamment, l'avis préalable de cette instance respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants.

Cette disposition est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Par dérogation, la possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'effectifs insuffisants entrera en vigueur au prochain renouvellement général des instances.

A. Précision sur la création des CAP

Une commission administrative paritaire pour chaque catégorie hiérarchique A, B et C est créée :

- dans chaque collectivité ou établissement non affilié au centre de gestion ;
- auprès du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés obligatoirement, dont les offices publics de l'habitat lorsqu'ils emploient des fonctionnaires territoriaux, et pour les collectivités et établissements affiliés volontairement, qui n'ont pas conservé le fonctionnement des CAP.

Les collectivités ou établissements publics non affiliés obligatoirement au centre de gestion peuvent créer une CAP commune avec des communes membres ou une partie d'entre elles, et des établissements publics (ex. : CCAS, CIAS, caisse des écoles) qui leur sont rattachés.

La décision de création est prise par délibérations concordantes des organes délibérants concernés.

B. Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories en cas d'insuffisance d'effectifs

Décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020

Une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B et C.

Toutefois, lorsque l'effectif de cette commission est inférieur à 40, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour au moins deux catégories hiérarchiques.

Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette commission administrative paritaire unique est alors de trois.

Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé la commission administrative paritaire décide de la création de la commission administrative paritaire unique après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret du 3 avril 1985.

Cette disposition entre en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

C. Suppression des groupes hiérarchiques

Décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020

Il est mis fin aux groupes hiérarchiques, ce qui permet aux fonctionnaires d'une catégorie d'examiner les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

Lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée.

Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

Cette disposition entre en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

D. Recentrage des attributions des CAP

Décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020

Ces instances restent compétentes pour les décisions individuelles affectant la carrière des fonctionnaires prises par les collectivités et établissements publics.

Toutefois, l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est totalement réécrit, afin de tenir compte des nouvelles attributions des CAP.

Par ailleurs, le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 énumère les compétences des CAP avec l'insertion d'un article 37-1 consacré aux cas de saisine des CAP.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP ne seront plus saisies, pour avis, notamment dans les domaines suivants :

- Avancements : propositions d'avancement de grade, d'avancement à un échelon spécial,
- Promotion interne : propositions d'inscription sur liste d'aptitude,
- Reclassement pour inaptitude physique (changement d'affectation, reclassement par voie de détachement), intégration après détachement pour inaptitude physique, licenciement pour inaptitude physique faute de reclassement),
- Refus d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire,
- Refus d'autorisation de cumul d'une activité privée avec un emploi public.

Également, l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié, ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien professionnel annuel à la connaissance des CAP.

Partie à adapter par chaque CDG : Vous trouverez un tableau récapitulatif des nouvelles compétences des CAP en cliquant ici / ou sur notre site internet ...

E. Recours des agents et accompagnement

En contrepartie de l'évolution des attributions des CAP, est créée la **possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical** désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans les matières suivantes :

- La promotion interne (article 39 de la loi n°84-53) : décisions prises à compter de l'année 2021.
- La mutation interne (article 52) : décisions prises à compter de l'année 2020.
- L'accès à l'échelon spécial (article 78-1) : décisions prises à compter de l'année 2021.
- L'avancement de grade (article 79) : décisions prises à compter de l'année 2021.

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

NB : Le décret du 8 décembre 2020 introduit deux possibilités :

1) Le recours au vote électronique

Le décret du 8 décembre 2020 susvisé introduit la possibilité de recourir au vote électronique selon les modalités définies par le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Cette disposition entre en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique prévu pour 2022.

La décision de recourir à ces modalités est prise par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placée la CAP après avis du comité social territorial.

Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

2) L'organisation de réunion à distance

Le décret du 8 décembre 2020 permet d'organiser une réunion en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières.

Dans cette situation, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci. Il faut bien que :

- n'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;*
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats. Sous réserve de l'accord exprès du fonctionnaire concerné, la tenue d'une commission en matière disciplinaire peut être exceptionnellement autorisées selon certaines modalités et dans le respect des dispositions du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;*
- le cas échéant, lorsque le vote a lieu à bulletin secret à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le secret du vote soit garanti par tout moyen.*

Si ces conditions sont impossibles à respecter, à l'exception des commissions qui se réunissent en matière disciplinaire, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont fixées par le règlement intérieur, ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

Ces dispositions sont entrées en vigueur avec la parution du décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020.

4. Création d'une commission consultative paritaire unique

Article 12 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 136 de la loi n°84-53

Les commissions consultatives paritaires ne sont plus organisées par catégorie hiérarchique, afin de simplifier le fonctionnement de ces instances.

Ainsi, une seule commission consultative paritaire est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.

Les représentants du personnel de cette commission examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie hiérarchique.

Cette disposition entre en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

5. Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics

Article 13 de la loi n°2019-828

Crée l'article 33-2-2 au sein de la loi n°84-53

En cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics, de nouvelles élections sont organisées pour désigner les représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public (CAP, CST, CCP), au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de sa création, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai.

Dans l'attente de ces élections anticipées :

- Les CAP, CCP et CST compétents pour les agents de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des instances représentatives des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Elles siègent, respectivement, en formation commune.
- Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de commissions administratives paritaires et de commissions consultatives paritaires rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard. À défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion.
- Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

En revanche, les élections anticipées ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- La fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion ;
- La collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Cette disposition entre en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

6. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique

Article 14 de la loi n°2019-828

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021

Le Gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnances, **dans un délai de 15 mois** à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique.

L'objectif est de développer la pratique de la négociation, aux niveaux national et local.

Tel est le sens de l'ordonnance du 17 février 2021 qui vise à :

- Préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales et les domaines de négociation ;
- Faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, et prévoir les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- Définir les critères de reconnaissance de la validité des accords, les modalités d'approbation, en déterminer la portée juridique et leurs conditions de conclusion et de résiliation.

Un projet de loi (n° 4106) portant ratification de l'ordonnance n° 2021-174 a été déposé le 28 avril 2021 par le Gouvernement devant l'Assemblée Nationale.