

Châlons-en-Champagne, le 3 décembre 2024

CIRCULAIRE N° 2024-10

Le Président du Centre de Gestion  
à  
Mesdames et Messieurs les Maires  
Mesdames et Messieurs les Présidents  
d'Etablissements Publics Communaux

## CALENDRIER PREVISIONNEL DES SEANCES DES INSTANCES CONSULTATIVES PLACEES AUPRES DU CENTRE DE GESTION AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Afin de faciliter la saisine des instances placées auprès du Centre de Gestion, vous trouverez ci-après le calendrier prévisionnel des séances au titre de **l'année 2025** ainsi que le rappel des dossiers devant faire l'objet d'un avis au titre des différentes instances.

### I. CALENDRIER

*Au titre du CST, des CAP et CCP :*

<b><i>Date limite de réception des dossiers</i></b>	<b><i>Dates des séances</i></b>
31 décembre 2024	<b>28 janvier 2025</b>
4 mars 2025	<b>1<sup>er</sup> avril 2025</b>
20 mai 2025	<b>17 juin 2025</b>
12 août 2025	<b>9 septembre 2025</b>
28 octobre 2025	<b>25 novembre 2025</b>

Votre attention est attirée **sur la nécessité de respecter les dates limites de réception des dossiers** par le Centre de Gestion, dans la mesure où il doit les inscrire à l'ordre du jour des réunions afin de permettre aux membres de chaque instance d'en prendre connaissance et de remplir leurs attributions dans un délai raisonnable.

**En conséquence, tout dossier arrivant au-delà de ces dates, ne sera pas examiné lors des séances.**

## **II. RAPPEL DES DOSSIERS DEVANT FAIRE L'OBJET D'UNE SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

Conformément au Code général de la fonction publique ainsi qu'aux dispositions du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, le CST doit être saisi pour toute question relative au fonctionnement et à l'organisation des services, aux évolutions des administrations, aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et de promotion et valorisation des parcours professionnels, 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 et aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

A titre d'exemple, sont concernés les saisines suivantes :

- modification de structure des services : répartition, transfert, création/suppression/mise à disposition de services,
- délégation de service public,
- changement d'organigramme,
- aménagement et réduction du temps de travail : protocole ARTT, horaires variables, astreintes, définition des cycles de travail, télétravail, etc.
- adoption ou aménagement du temps partiel,
- adoption d'un règlement intérieur, d'une charte informatique, d'un règlement formation,
- attribution de prestations d'action sociale (notamment dans le cadre de la participation aux risques santé et prévoyance),
- modalités de mise en œuvre du compte épargne temps (règles d'ouverture, de gestion et de fermeture),
- autorisations spéciales d'absence,
- journée de solidarité,
- critères d'attribution ou de répartition du régime indemnitaire (RIFSEEP),
- fixation ou modification des ratios d'avancement de grade,
- suppression d'emplois permanents : suite à avancement de grade ou promotion interne, en cas de modification de la durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à 10%, ou inférieure à 10% entraînant une perte d'affiliation à la CNRACL,  
Autres motifs : suite à retraite, mutation, décès, poste vacant...
  - accueil d'un apprenti
  - rapport social unique,
  - lignes directrices de gestion,
  - etc.

De plus, le CST débat chaque année sur :

- le bilan des lignes directrices de gestion
- 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, des recrutements effectués au titre du PACTE, du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B, relatif à l'apprentissage, du plan de formation
- les questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents
- la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation e 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

Par ailleurs, **au titre de sa nouvelle formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**, le CST est compétent :

- pour toute question relative à 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 afférentes, à l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail,
- sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents,
- pour tout projet de mise en œuvre de mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des accidentés de services et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail et sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- pour analyser les risques professionnels et susciter toute initiative jugée utile pour appréhender et limiter ces derniers et contribuer à la prévention en suggérant toute mesure ou action de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail
- pour examiner le rapport annuel établi par le médecin du travail au titre des visites et observations de l'ACFI ,
- pour soumettre un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail à partir de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique
- pour désigner un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) et un Assistant ou Conseiller de Prévention (AP ou CP)

Les collectivités et établissements publics peuvent également solliciter l'intervention d'une délégation de la formation spécialisée du CST pour :

- enquête accident
- visite de lieux de travail
- divergence sur le signalement d'un danger grave et imminent

### **III. RAPPEL DES DOSSIERS DEVANT FAIRE L'OBJET D'UNE SAISINE DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES**

Conformément au Code général de la fonction publique ainsi qu'aux dispositions du décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié par le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020, la CAP examine les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant d'une même catégorie hiérarchique.

➤ **Par l'administration pour :**

- le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire,
- le refus de titularisation en fin de stage,
- le renouvellement d'un contrat suite à recrutement d'un travailleur handicapé
- le non-renouvellement d'un contrat suite à recrutement d'un travailleur handicapé
- le licenciement suite à disponibilité après trois refus de postes,
- le licenciement suite à expiration d'un congé de maladie et refus sans motif valable lié à l'état de santé du poste assigné
- le refus d'un congé pour formation syndicale ou d'un congé avec traitement pour formation des membres siégeant au sein de la formation spécialisée
- suite à un double refus successifs d'une formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, personnelle et de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- le licenciement pour insuffisance professionnelle,
- dans sa formation disciplinaire, au titre des sanctions disciplinaires au-delà du premier groupe

➤ **A la demande de l'agent pour :**

- les décisions individuelles (refus de disponibilité, refus de réintégration suite à disponibilité)
- les refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- les refus d'acceptation d'une démission,
- les demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel,
- les refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF),
- les refus de demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par le fonctionnaire,
- les refus de demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET)
- les décisions d'engagement d'une procédure de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- la réintégration à l'issue d'une période de privation des droits civiques/d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française,
- toute question pour lesquelles les statuts particuliers prévoient la consultation de la commission administrative paritaire

#### **IV. RAPPEL DES DOSSIERS DEVANT FAIRE L'OBJET D'UNE SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**

Conformément au Code général de la fonction publique ainsi qu'aux dispositions du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016, la CCP unique (toute catégorie confondue) examine, soit à la demande de l'administration, soit à la demande de l'agent contractuel, les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline en matière de :

- licenciement suite à la période d'essai,
- non-renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical,
- licenciement pour inaptitude physique définitive,
- licenciement dont les motifs sont prévus par l'article 39-3 du décret susvisé,
- révision du compte-rendu d'entretien professionnel,
- de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- de refus d'accomplir un service à temps partiel et tout litige d'ordre individuel,
- de refus d'une action de formation professionnelle,
- dans sa formation disciplinaire, au titre des sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme, et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

**A toutes fins utiles, il vous est rappelé que la saisine des instances constitue un préalable obligatoire à toute décision de l'autorité territoriale à peine d'annulation par le juge administratif pour procédure irrégulière.**

Les avis émis par cette instance sont des avis simples ne liant pas l'autorité territoriale.

Néanmoins, en vertu de l'article 93 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 et de l'article 30 alinéa 2 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989, lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par l'instance, elle doit l'informer dans un délai de deux mois (CST) ou d'un mois (CAP et CCP) des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.

**Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire**

Le Président,  
Patrice VALENTIN

