



LE C.T.

COMITE TECHNIQUE

2019

TABLE DES MATIERES

I. LA CREATION DES COMITES TECHNIQUES	4
1 – Les conditions générales d’institution d’un comité technique.....	4
2 – Les possibilités de regroupement	4
3 – Les conséquences de la variation des effectifs	5
4 – La possibilité de créer des comités techniques au niveau des services.....	6
II. COMPETENCES	6
1 – L’organisation des services.....	6
2 – Le fonctionnement des services.....	6
3 – Les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels	7
4 – Les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition	7
5 – La formation, l’insertion et la promotion de l’égalité professionnelle	8
6 – Les sujets d’ordre général intéressant l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail.....	9
7 – Les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l’établissement public en a décidé l’attribution à ses agents, et l’action sociale.....	9
8 – D’autres dispositions législatives et réglementaires prévoient que le comité technique :	9
9 – La simple information du comité technique	10
III. COMPOSITION	11
A – PRINCIPES GENERAUX.....	11
B – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	11
C – LES REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS.....	12
1 – Composition du collègue	12
2 – Désignation des membres	13
D – LA DUREE DU MANDAT ET LA VACANCE D’UN SIEGE	13
1 – La durée du mandat	13
2 – Vacance d’un siège et remplacement du membre	13
IV. FONCTIONNEMENT	14
A – CONVOCATION ET SEANCE	14
1 – Périodicité et cas de convocation	14
2 – Modalités de convocation et contenu de l’ordre du jour.....	15
B – PRESIDENCE, SECRETARIAT, REGLEMENT INTERIEUR	15
1 – Présidence	15
2 – Secrétariat	15
3 – Règlement intérieur.....	16
D – PARTICIPATION AUX SEANCES	16
1 – Les personnes autorisées à participer aux séances	16
2 – Le remplacement des représentants temporairement empêchés.....	17
3 – Autorisation d’absence.....	17
4 – Remboursement de frais	17
V. QUORUM	17
VI. AVIS ET PROCES-VERBAL	18
1 – L’avis du Comité technique.....	18
2 – Le procès-verbal de la séance.....	19

Le comité technique est une instance consultative, composée de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part.

Son champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif.

I. LA CREATION DES COMITES TECHNIQUES

1 – Les conditions générales d'institution d'un comité technique

Un comité technique est obligatoirement créé (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- dans chaque centre de gestion, y compris les deux centres interdépartementaux franciliens, pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités techniques créés dans ces centres.

Pour apprécier si le seuil de 50 agents est franchi, l'effectif des personnels retenu est apprécié au 1er janvier de chaque année.

Tous les agents qui ont la qualité d'électeur sont comptabilisés dans les effectifs (art. 1er, III décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2 – Les possibilités de regroupement

Il existe des possibilités de regroupement, par la création de comités techniques communs :

- par délibérations concordantes, une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés peuvent décider de créer un comité technique commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 32, I, b du décret n°85-565 du 30 mai 1985).
- une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine peut créer, avec l'ensemble ou une partie des communes qui y adhèrent, un comité technique commun compétent pour tous les agents, par délibérations concordantes, si l'effectif global concerné est d'au moins 50 agents (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 32, I, d du décret n°85-565 du 30 mai 1985).
- un EPCI et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent par délibérations concordantes instituer un comité technique commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 32, I, e du décret n°85-565 du 30 mai 1985).

- un EPCI, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique commun à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

- une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché à l'EPCI peuvent, par délibérations concordantes, décider de créer un comité technique commun compétent pour tous les agents, à condition que l'effectif global soit d'au moins 50 agents (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 32, I, f du décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Dans les trois derniers des quatre cas ci-dessus, les délibérations précisent la collectivité ou l'établissement auprès duquel sera placé le comité technique, ainsi que la répartition des sièges entre les représentants de ces collectivités et établissements (art. 32, I, décret n°85-565 du 30 mai 1985).

3 – Les conséquences de la variation des effectifs

1er cas : l'effectif employé par la collectivité ou l'établissement public atteint 50 agents.

Un nouveau comité technique doit alors être créé (art. 32, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

L'effectif est apprécié au 1er janvier de chaque année (art. 1er, III par renvoi de l'art. 32, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

En cas de franchissement du seuil de 50 agents, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement employant jusque-là moins de 50 agents informe le centre de gestion, avant le 15 janvier, de l'effectif des personnels qu'elle emploie (art. 1er, III par renvoi de l'art. 32, I du décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2ème cas : l'effectif d'une collectivité ou d'un établissement devient inférieur à 50 agents.

Le comité technique reste en place jusqu'au prochain renouvellement général, sauf dans deux cas particuliers, dans lesquels l'organe délibérant peut dissoudre le comité après consultation des organisations syndicales qui y siègent (art. 32, III décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- si l'effectif tombe sous le seuil de 30 agents,
- si, après application des procédures de désignation de nouveaux représentants liées à la vacance de sièges, le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à trois

Si la collectivité ou l'établissement public dont le comité technique est dissout est affilié à un centre de gestion, le comité technique placé auprès de ce centre devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement (art. 32, III décret n°85-565 du 30 mai 1985).

3ème cas : le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un comité technique déjà créé a au moins doublé depuis les dernières élections

Un nouveau comité technique doit alors être mis en place (art. 32, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Si le doublement des effectifs a pour cause un transfert de personnels résultant d'un transfert de compétences, les conditions d'exercice des fonctions exigées, pour avoir la qualité d'électeur et pour être éligible, des agents non titulaires, s'apprécient en assimilant les services accomplis dans la collectivité publique d'origine à des services accomplis dans la collectivité ou l'établissement public d'accueil (art. 32, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

4 – La possibilité de créer des comités techniques au niveau des services

En plus du comité technique « général », une collectivité ou un établissement peut, par délibération, décider d'instituer un comité technique « local » dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

II. COMPETENCES

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fixe la liste des thèmes sur lesquels les comités techniques sont consultés pour avis.

Il est complété par d'autres dispositions législatives et par des dispositions réglementaires.

Les comités techniques sont ainsi consultés sur les questions listées ci-dessous (art. 33 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

1 – L'organisation des services

Dans ce cadre, le comité technique doit par exemple être consulté en cas de modification de l'organigramme, de modification des attributions d'un service, de transfert d'un service d'une commune vers un établissement public intercommunal...

Il doit également être consulté, notamment :

- avant une restructuration des services, pouvant donner lieu au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire (art. 2 décret n°2009-1594 du 18 déc. 2009).
- avant que l'organe délibérant, dans le cadre de l'organisation du service, ne définisse des sujétions plus particulières, des responsabilités spécifiques, des actions liées à la politique de la ville ouvrant droit, pour les agents attributaires d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à une majoration du nombre de points d'indice (art. 2 décret n°2006-780 du 3 juillet 2006).

2 – Le fonctionnement des services

Dans ce cadre, le comité technique doit être consulté dans tous les cas de mise en place de dispositions locales spécifiques en matière de durée du travail, telles qu'elles sont rendues possibles, principalement, par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Son champ de compétence couvre les points suivants : réduction de la durée annuelle du travail sous le seuil de 1607 heures en raison de sujétions particulières, dérogations au plafond des heures supplémentaires, mise en place de cycles de travail et d'horaires variables, instauration d'obligations liées au travail, de périodes d'astreinte, définition d'un régime de travail spécifique pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception, durée du travail des sapeurs-pompiers professionnels.

Il doit par ailleurs être immédiatement informé de toute dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail ainsi qu'au repos minimal.

Il est également consulté :

- sur la date de la journée de solidarité (art. 6 loi n°2004-626 du 30 juin 2004),
- sur les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits (art. 10 décret n°2004-878 du 26 août 2004).

Par ailleurs, il doit notamment être consulté sur le régime des congés, les horaires d'ouverture au public, les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel...

3 – Les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels

4 – Les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition

Le comité technique est consulté pour avis avant toute suppression d'emploi (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Il doit être consulté pour avis préalablement à l'instauration par l'organe délibérant d'une prime d'intéressement collectif (art. 88 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les lignes directrices de gestion, introduites par la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et régies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

Elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), indique les orientations générales pour la promotion et la valorisation de parcours.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Le comité technique est également consulté pour leur révision. Elles sont portées à la connaissance des agents par tout autre moyen.

Attention : les dispositions pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion ci-après sont applicables à compter du 1er janvier 2021 :

a) 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. Pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un Centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion. Dans ce cas, le projet est transmis à chaque collectivité et établissement affilié d'au moins cinquante agents, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité technique. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

b) Les lignes directrices visent en particulier :

- A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

c) 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.

Un bilan de leur mise en œuvre est établi tous les ans, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité technique.

5 – La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle

Dans ce cadre, le comité technique est consulté sur les conditions d'un éventuel exercice du droit à la formation professionnelle pendant le temps de travail (art. 2-1 loi n°84-594 du 12 juil. 1984).

Il peut également avoir à donner son avis sur l'identification des « postes à responsabilité » dont les titulaires doivent suivre une formation de professionnalisation (art. 15 décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

6 – Les sujets d’ordre général intéressant l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT, qu'il peut saisir de toute question, et par lequel il peut être saisi. Le Conseil d'Etat a précisé que lorsqu'une question ou un projet soumis au comité technique ne concernait pas exclusivement la santé, la sécurité et les conditions de travail, seul le comité technique devait être obligatoirement consulté (CE 30 déc. 2015 n° 380480).

Il reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis du CHSCT (art. 36 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Dans les collectivités et établissements de moins de 50 agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements (art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

7 – Les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, et l'action sociale

Sur les modalités de la future possible participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire des agents : décret n°2011-1474 du 8 nov. 2011.

8 – D'autres dispositions législatives et réglementaires prévoient que le comité technique :

- donne un avis, dans le cadre des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et de transformation des CDD en CDI prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, sur le rapport relatif à la situation des agents contractuels remplissant les conditions d'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires, ainsi que sur le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Ce rapport et le programme doivent être présentés dans le délai de trois mois suivant le 14 août 2016 (date de publication du décret mettant en œuvre le dispositif d'accès à l'emploi titulaire tel qu'il est issu de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016) (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

- est consulté pour avis avant que l'assemblée délibérante ne fixe le taux de promotion pour l'avancement de grade (art. 49 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), sauf pour le cadre d'emplois des agents de police municipale

- est consulté pour avis avant que soient fixées les modalités de dématérialisation des dossiers individuels des agents, lorsque la collectivité ou l'établissement décide de gérer ceux-ci sur support électronique. Il doit alors être informé des systèmes d'information et procédés utilisés (art. 9 décret n°2011-675 du 15 juin 2011).

- est consulté pour avis avant que l'assemblée délibérante ne fixe les règles relatives aux modalités d'organisation du télétravail dans la collectivité ou l'établissement (art. 7 décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

- est consulté sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle (art. 4 décret n°2014-1526 du 16 déc. 2014).

- est consulté pour avis, en cas de restitution d'une compétence d'un EPCI à une commune membre, sur la convention de répartition des fonctionnaires transférés par les communes ou recrutés par l'EPCI et chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée (art. L. 5211-4-1 IV bis du code général des collectivités territoriales).

- donne un avis sur le rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé (art. 33 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Ce rapport doit être présenté au comité technique par l'autorité territoriale au moins tous les deux ans.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service.

Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel.

Il rend compte des conditions dans lesquelles les obligations en matière de droit syndical sont respectées par la collectivité ou l'établissement.

Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents contractuels.

La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Les modalités de présentation du rapport sont précisées par le décret n°97-443 du 25 avril 1997 et pour les informations à transmettre dans le rapport, par arrêté ministériel du 28 août 2017.

9 – La simple information du comité technique

- il est destinataire d'un rapport annuel de l'autorité territoriale en matière de mise à disposition (art. 62 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

- il est informé annuellement des créations d'emplois à temps non complet (art. 3 décret n°91-298 du 20 mars 1991).

- il est destinataire d'un rapport annuel sur l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (art. L. 323-2 C. travail ; art. 35 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

- il est informé des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois (art. 33 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

- il lui est présenté chaque année, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (art. 51 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

- il lui est présenté également un bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité ou l'établissement (art.9 décret n°2016-151 du 11 février 2016).

- il lui est présenté un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire tel qu'il était prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 avant sa modification par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012, et art. 7 décret n°2012-1293 du 22 nov. 2012. Celui-ci doit comporter, le cas échéant, le bilan de la transformation des CDD en CDI en application des articles 21 et 41 de la même loi. Ce bilan doit être présenté dans les trois mois suivant le 14 août 2016.

- il lui est présenté chaque année un bilan des recrutements effectués au titre du PACTE (art. 20-1 décret n°2005-904 du 2 août 2005).

- à compter de 2019, il lui est communiqué chaque année un bilan du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B (art. 18 décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

III. COMPOSITION

A – PRINCIPES GENERAUX

Les comités techniques comprennent (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 1er, I décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public,
- des représentants du personnel.

Les représentants titulaires sont en nombre égal à celui des représentants suppléants (art. 2 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les représentants des collectivités et établissements publics ne peuvent pas être plus nombreux que les représentants des personnels au sein du comité technique (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

De même, si le nombre de membres du collège des représentants des collectivités et établissements publics est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du comité est assisté, en tant que de besoin, par le ou les membres de l'organe délibérant et par le ou les agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Ces personnes appelées en renfort n'ont pas la qualité de membres du comité.

B – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le nombre des représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant (conseil municipal, conseil d'administration), dans une fourchette qui dépend de l'effectif des agents relevant du comité technique.

La fourchette est fixée dans les conditions suivantes (art. 1er, I décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

Effectif des agents relevant du comité technique	Nombre de représentants titulaires du personnel
entre 50 et 349	de 3 à 5 représentants
entre 350 et 999	de 4 à 6 représentants
entre 1 000 et 1 999	de 5 à 8 représentants
2 000 et plus	de 7 à 15 représentants

Ce nombre ne peut être modifié qu'à l'occasion d'élections (art. 1er, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Pour déterminer la composition du comité technique, l'effectif retenu est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

Sont pris en compte dans les effectifs les agents qui ont la qualité d'électeur au comité (art. 1er, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

***A noter :** afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, l'article 9 bis II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (c'est-à-dire le corps électoral), au vu de la situation des effectifs au 1er janvier de l'année de l'élection (art. 1er I décret n°85-565 du 30 mai 1985, circ. min. du 26 mars 2018).*

Le nombre précis de représentants du personnel est fixé, au moins six mois avant la date du scrutin, dix semaines avant en cas de création d'un nouveau comité technique en application de l'article 32 I, par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique.

L'organe délibérant doit au préalable avoir consulté les organisations syndicales représentées au comité ou, à défaut, les syndicats ou sections syndicales qui ont transmis à l'autorité territoriale leur statut et la liste de leurs responsables.

La délibération est immédiatement communiquée à ces organisations syndicales (art. 1er, II décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Dans les mêmes délais, la collectivité ou l'établissement doit également communiquer aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte (art. 1er, II décret n°85-565 du 30 mai 1985).

C – LES REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS

1 – Composition du collège

Le collège des représentants des collectivités et établissements publics est constitué (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- des membres représentant les collectivités ou établissements publics,
- du président du comité.

2 – Désignation des membres

*** Dans les comités techniques placés auprès des centres de gestion**

Les membres représentant les collectivités et établissements publics sont désignés par le président du centre (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- parmi les élus issus des collectivités ou d'établissements ayant moins de 50 agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration issus de ces collectivités et établissements,
- et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du centre de gestion.

*** Dans les comités techniques placés auprès des collectivités et établissements autres que les centres de gestion**

Le ou les membres représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité ayant pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

D – LA DUREE DU MANDAT ET LA VACANCE D'UN SIEGE

1 – La durée du mandat

Le mandat des représentants du personnel, qui est renouvelable, dure quatre ans (art. 3 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Le mandat des représentants des collectivités et établissements, qui est renouvelable, prend fin (art. 3 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- en même temps que leur mandat ou fonction
- ou au renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant

La durée du mandat est réduite ou prorogée, si besoin est, pour coïncider avec la date des élections pour le renouvellement général des comités techniques (art. 7 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Cas particuliers :

- en cas d'instauration d'un nouveau comité technique entre deux renouvellements généraux, la durée du mandat des représentants du personnel siégeant dans ce nouveau comité prend fin lors du prochain renouvellement général (art. 32, II décret n°85-565 du 30 mai 1985).
- en cas d'élection décalée due à un cas de force majeure ou à l'annulation contentieuse des élections initiales, le mandat des représentants du personnel prend fin lors du prochain renouvellement général (art. 33 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2 – Vacance d'un siège et remplacement du membre

*** Représentants de la collectivité ou de l'établissement**

Les collectivités et établissements peuvent à tout moment procéder, pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants (art. 3 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Le remplacement de ces membres, lorsqu'ils sont agents, est par ailleurs obligatoire (art. 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement
- lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité

En cas de vacance du siège d'un titulaire ou d'un suppléant, un nouveau représentant est désigné pour la durée du mandat en cours (art. 6 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

*** Représentants du personnel**

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (art. 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- qui démissionne de son mandat,
- ou qui ne remplit plus les conditions pour être électeur au comité technique dans lequel il siège,
- ou qui ne remplit plus les conditions pour être éligible.

Le remplacement a lieu dans les conditions suivantes (art. 6 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- en cas de vacance du siège d'un titulaire, ce siège est attribué à un suppléant de la même liste,
- en cas de vacance du siège d'un suppléant, ce siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

*** Impossibilité de procéder au remplacement**

Si l'organisation syndicale ne peut pas pourvoir, dans les conditions exposées ci-dessus, aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents éligibles relevant du périmètre du comité technique (art. 6 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

IV. FONCTIONNEMENT

A – CONVOCATION ET SEANCE

1 – Périodicité et cas de convocation

Le comité technique se réunit dans les occasions suivantes :

- séances périodiques obligatoires (art. 24 décret n°85-565 du 30 mai 1985) : le comité technique tient au moins deux séances dans l'année.

- séance à la demande des représentants du personnel (art. 24 décret n°85-565 du 30 mai 1985) : si au moins la moitié des représentants titulaires du personnel en font la demande écrite, le président doit convoquer le comité dans un délai maximum d'un mois.

- séance liée à un avis défavorable unanime des représentants du personnel (art. 30-1 décret n°85-565 du 30 mai 1985) : si une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération, recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question doit être réexaminée et donner lieu à une nouvelle consultation du comité technique dans un délai d'au moins huit jours et d'au plus 30 jours.

La convocation doit être adressée aux membres dans un délai de huit jours.

Le comité technique ne peut pas être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

2 – Modalités de convocation et contenu de l'ordre du jour

Le comité est convoqué par son président.

La convocation peut être envoyée par tous moyens, notamment par voie électronique (art. 24 et 25 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les dispositions réglementaires ne prévoient pas de délai minimal de convocation.

Il est en revanche précisé que toutes pièces et documents nécessaires doivent être communiqués aux membres du comité au plus tard huit jours avant la date de la séance (art. 28 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

L'ordre du jour, établi par le président, est mentionné dans la convocation.

En outre, les questions relevant des compétences du comité et dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à cet ordre du jour (art. 25 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

***A noter** : des modalités particulières de convocation doivent être respectées lorsque le comité technique est reconvoqué en raison soit du non-respect du quorum (voir IV), soit de la nécessité de réexaminer une question ayant fait l'objet d'un avis unanimement défavorable de la part des représentants du personnel (voir 1 ci-dessus).*

B – PRESIDENCE, SECRETARIAT, REGLEMENT INTERIEUR

1 – Présidence

Le comité technique est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Le président est donc désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité (art. 4 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2 – Secrétariat

Le secrétariat du comité technique est assuré par un représentant de l'autorité territoriale.

En outre, un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances (art. 22 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

3 – Règlement intérieur

Chaque comité technique établit son règlement intérieur.

Celui-ci est transmis, lorsque le comité est placé auprès d'un centre de gestion, aux autorités territoriales employant moins de 50 agents (art. 23 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

D – PARTICIPATION AUX SEANCES

1 – Les personnes autorisées à participer aux séances

Les séances ne sont pas publiques (art. 27 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les membres suppléants peuvent y assister mais ne peuvent pas prendre part aux débats, sauf s'ils remplacent un titulaire absent, auquel cas ils ont voix délibérative (art. 25 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Par ailleurs, le président peut convoquer des experts, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative à la question sur laquelle il a été fait appel à eux ; ils n'ont pas voix délibérative et ne peuvent assister au vote (art. 25 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Ainsi, dès lors qu'un expert a été présent et a pris la parole sur le sujet pour lequel il a été convoqué, la circonstance qu'il a quitté la salle lors de l'examen des amendements présentés par les organisations syndicales ne pas fait obstacle à ce que le comité se prononce en toute connaissance de cause (CE 26 sept. 2018 n°404777).

On signalera, ensuite, la présence d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint et, le cas échéant, d'un fonctionnaire chargé d'assister le secrétaire.

Enfin, si les membres représentants des collectivités et établissements sont moins nombreux que les membres représentants du personnel, le président du comité peut être assisté, au besoin, par des membres de l'organe délibérant ou par des agents, qui n'auront cependant pas la qualité de membre.

Les membres du comité sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle sur les pièces et documents dont ils ont connaissance en leur qualité de membre ou d'expert (art. 28 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2 – Le remplacement des représentants temporairement empêchés

Tout représentant titulaire empêché de prendre part à une séance du comité peut se faire remplacer par n'importe quel représentant suppléant.

Cependant, pour les représentants du personnel, cette possibilité n'existe qu'entre représentants élus sur une même liste ou désignés par l'organisation syndicale ou tirés au sort (art. 2 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

3 – Autorisation d'absence

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts convoqués aux réunions du comité technique (art. 59 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 29 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Elle est accordée (art. 29 décret n°85-565 du 30 mai 1985 ; art. 18 décret n°85-397 du 3 avr. 1985) :

- de droit, sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion,
- pour une durée qui comprend non seulement les temps de trajet et la durée prévisible de la réunion, mais aussi un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux.

4 – Remboursement de frais

Les membres ainsi que les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans les comités techniques (art. 29 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Ils sont en revanche indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour (art. 29 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Parmi les membres, les suppléants qui, non convoqués, font jouer leur faculté d'assister à une séance du comité sans pouvoir prendre part aux débats, ne peuvent prétendre à l'indemnisation de leurs frais (CE 13 oct. 1995 n°108595). Les suppléants sont donc indemnisés uniquement s'ils ont été convoqués pour remplacer un titulaire.

V. QUORUM

Les conditions de quorum suivantes doivent être remplies (art. 30 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- au moins la moitié des représentants du personnel doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion du comité,
- lorsqu'une délibération a prévu le recueil par le comité technique de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Si le quorum n'est pas atteint dans le collège ou dans l'un des deux collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée, dans un délai de huit jours, aux membres du comité.

Celui-ci siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents (art. 30 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Dérogação : Lorsque le comité technique est convoqué afin de réexaminer, dans un délai compris entre huit et 30 jours, une question dont la mise en œuvre nécessite une délibération et qui a recueilli, lors d'une précédente séance, un avis défavorable unanime des représentants du personnel, le comité siège valablement quel que soit le nombre de membres présents (art. 30-1 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

VI. AVIS ET PROCES-VERBAL

1 – L'avis du Comité technique

L'avis du comité technique est purement consultatif : il ne lie pas l'autorité territoriale.

En revanche, la décision pourra être annulée par le juge administratif, en cas de recours :

- si le comité n'a pas été consulté alors qu'il aurait dû l'être
- si la procédure de consultation du comité a été irrégulière

La loi prévoit que l'avis du comité 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 (art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative ; en cas de partage des voix, on considère que l'avis a été rendu (art. 26, I décret n°85-565 du 30 mai 1985).

La délibération fixant le nombre de représentants du personnel peut avoir prévu le recueil par le comité technique de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité technique.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis :

- l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement, d'une part
- et l'avis du collège des représentants du personnel, d'autre part

L'avis de chaque collège est émis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative ; en cas de partage des voix au sein d'un collège, son avis est réputé avoir été donné (art. 26, II décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les avis émis sont portés à la connaissance des agents en fonction dans la ou les collectivités ou établissements intéressés, par tout moyen approprié.

En outre, l'autorité territoriale doit informer chaque membre du comité par écrit, dans un délai de deux mois, des suites données aux avis (art. 31 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

2 – Le procès-verbal de la séance

Après chaque séance du comité technique, un procès-verbal est établi.

Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours, à compter de la date de la séance, aux membres du comité.

Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante (art. 22 décret n°85-565 du 30 mai 1985).