



Rôle et Fonctionnement des Commissions Consultatives paritaires

Une commission consultative paritaire est instituée auprès du directeur général pour chacune des six catégories d'emplois créées par le décret N° 2001-1336 (Art 4). Les agents recrutés par contrat à durée déterminée relèvent de la commission consultative de la catégorie d'emplois à laquelle leur emploi est rattaché.

Chaque commission est compétente pour examiner les questions ayant trait aux situations individuelles des agents de la catégorie d'emplois pour laquelle elle est instituée. Ces commissions sont obligatoirement consultées avant toute décision relative au classement des agents, à leur avancement au sein d'une catégorie d'emplois, ainsi qu'à l'accès aux échelons exceptionnels ou à la classe d'assistant principal. Elles sont également consultées en matière disciplinaire.

La composition, les modalités de fonctionnement de chaque commission, ainsi que le mode de désignation des représentants des personnels, sont fixées par décision du directeur général après avis du CTEP. (Décision N° 2014-10523 et décision N° 2015-10576)

Les avancements d'échelon

Il existe différentes possibilités d'avancement d'échelon :

. L'avancement accéléré d'échelon :

Chaque année le budget de l'institut prévoit le contingent maximum de réductions de l'ancienneté d'échelon nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur. Ce contingent, qui concerne l'ensemble des catégories d'emplois, est fixé en mois.

Après un débat avec les représentants titulaires du personnel au CTEP, le Directeur Général répartit les mois d'avancements accélérés par catégories d'emplois et décide du nombre de passages aux échelons exceptionnels et à la classe d'assistant principal, sous réserve de la validation des crédits budgétaires.

Sont ensuite transmis aux membres des commissions paritaires concernés, au moins trois semaines avant la réunion des commissions d'avancement :

- le rappel du nombre de mois d'avancement accélérés par catégorie d'emplois ;
- les listes par catégorie d'emplois des proposables et des proposés ;
- les éléments principaux de la carrière des agents proposables.

La réunion des commissions d'avancement d'une année N a lieu au plus tard en novembre de l'année N-1, elle ne peut être retardée en décembre de l'année N-1 que de manière exceptionnelle.

Les mois disponibles pour les avancements accélérés d'une catégorie d'emplois sont répartis entre les agents retenus en fonction de la qualité des candidats conformément à l'article 22 du statut. Les commissions peuvent débattre sur l'affectation précise à donner au volant de mois disponibles (plus de mois pour moins d'agents ou plus d'agents pour moins de mois).

L'ancienneté d'échelon pour accéder à l'échelon supérieur peut être réduite de :

- trois à six mois lorsque la durée moyenne dans l'échelon est fixé à 2 ans ;
- cinq à neuf mois lorsque la durée moyenne dans l'échelon est fixé à 3 ans ;
- six mois à un an lorsque la durée moyenne dans l'échelon est fixé à 4 ans.

Les commissions émettent un avis et le compte rendu de ces réunions est transmis au directeur général.

. L'avancement à la durée moyenne (ou automatique) :

L'avancement d'échelon à la durée moyenne (ou normale) intervient d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur en respectant la durée moyenne de chaque échelon (1, 2, 3 ou 4 ans). Il correspond à une augmentation de traitement indiciaire sans changement de catégorie d'emplois.

. L'avancement aux échelons exceptionnels :

Seules les catégories d'emplois des employés administratifs et des assistants sont concernées par l'accès aux échelons exceptionnels. Le nombre de passages à ces échelons est décidé chaque année par le directeur général.

Un employé administratif est proposable à un avancement aux échelons exceptionnels s'il a au moins trois ans d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon. Les échelons exceptionnels sont limités à 20% de l'effectif budgétaire de la catégorie.

De même qu'un assistant n'est proposable à un avancement aux échelons exceptionnels que s'il a trois ans d'ancienneté dans le 12^{ème} échelon. Les échelons exceptionnels sont limités à 20% de l'effectif budgétaire de la catégorie.

. L'accès à la classe des assistants principaux :

La classe des assistants principaux relève de la catégorie des emplois des assistants et est accessible aux seuls assistants.

Un assistant est proposable au passage à la classe des assistants principaux s'il a atteint le 7^{ème} échelon dans la catégorie d'emplois des assistants. Ce passage est limité à 10% de l'effectif budgétaire des assistants.

Promotion dans une catégorie d'emplois supérieure :

Il s'agit de la promotion dans le cadre de la mobilité interne. A chaque fois qu'un candidat (catégorie N) est retenu par la commission d'évaluation, suite à un affichage de poste (de catégorie N+1), une Commission consultative paritaire (CCP de la catégorie N+1) est convoquée afin de donner un avis, lequel est transmis au directeur général, afin qu'une décision de promotion soit prononcée.

Conditions d'ancienneté requises pour postuler à un poste de catégorie supérieure :

- d'employé administratif à assistant : **5 ans**
- d'assistant à cadre : **8 ans**
- de cadre à cadre principal : **5 ans**
- de cadre principal à administrateurs : **8 ans**
- d'administrateur à hors classe : **8 ans**

À noter que depuis 2012, une procédure de promotion hors mobilité a été mise en place (Décision 2013-312 du 07 mai 2013 (que vous trouverez en annexe du document). Ce dispositif annuel concerne les agents qui connaissent une évolution de leurs activités ayant entraîné des changements effectifs de fonctions et de qualification relevant d'une catégorie d'emplois supérieure à celle dans laquelle ils sont classés.

Procédure disciplinaire :

Cette procédure est encadrée par la décision N° 2015-10628 du 6 mars 2015 (qui abroge la décision 2002-257 du 12 avril 2002) prise en application du décret N° 2001-1336 et notamment ses articles 4, 14 et 15 (Décision en annexe du document).

Art. 14. – Par dérogation à l'article 43 du décret du 17 janvier 1986 susvisé les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents sont réparties en quatre groupes :

1°) Premier groupe :

- a) L'avertissement ;
- b) Le blâme.

2°) Deuxième groupe :

- a) L'abaissement d'échelon ;
- b) L'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois.

3°) Troisième groupe :

- a) Le reclassement dans une catégorie d'emplois de niveau inférieur ;
- b) L'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée de deux à six mois.

4°) Quatrième groupe : Le licenciement sans préavis ni indemnité.

L'avertissement et le blâme peuvent être infligés sans consultation de la commission consultative paritaire.

Toute mention au dossier d'un avertissement ou d'un blâme est effacée au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Procédure de licenciement :

Contrairement au décret du 28 décembre 2001, l'article 1-2 du décret 86-83 précise : les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenants postérieurement à la période d'essai. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

A retenir

Art.9. du décret N° 2001-1336 : Lorsque les nécessités du service l'exigent, un agent peut être affecté dans un autre emploi par décision du directeur général. Si cette affectation s'accompagne d'un changement de résidence administrative ou s'effectue dans un emploi d'une

autre catégorie, la décision ne peut être prise qu'après avis de la commission consultative paritaire (CCP) ; en cas de refus de cette affectation, **l'agent est licencié**. L'agent affecté dans un emploi d'une catégorie inférieure conserve sa rémunération indiciaire et ses conditions d'évolution de carrière dans sa catégorie d'origine.

En cas d'insuffisance professionnelle, un agent, s'il ne fait pas l'objet d'un licenciement pour ce motif, peut être affecté dans un autre emploi de la même catégorie d'emplois ou de la catégorie d'emplois inférieure, par décision du directeur général. La décision est prise après avis de la commission consultative paritaire dans le respect des garanties qui s'attachent à la procédure disciplinaire. Si l'intéressé refuse sa nouvelle affectation, **il est licencié pour insuffisance professionnelle**. L'agent affecté dans un emploi d'une catégorie inférieure conserve sa rémunération indiciaire et ses droits à l'avancement à l'ancienneté dans sa catégorie d'emplois d'origine.