

LES COMPETENCES DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Le Comité technique paritaire est un organisme paritaire consultatif institué dans chaque collectivité ou établissement ayant un effectif d'au moins cinquante agents.

Les collectivités et établissements publics de moins de cinquante agents relèvent du CTP placé auprès du CDG06.

C'est un lieu de réflexion et de concertation sur les conditions de travail.

Il est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant.

Le comité technique paritaire est consulté pour avis sur les questions relatives :

- ✓ A l'organisation des administrations intéressées ;
- ✓ Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;
- ✓ Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ainsi qu'au plan de formation prévu à l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;
- ✓ A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- ✓ Aux problèmes d'hygiène et de sécurité lorsqu'il siège en comité d'hygiène et de sécurité. Il est obligatoirement consulté sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel. Il est réuni par le président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il peut également être créé si l'une de ces conditions est réalisée.

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique paritaire.