

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



## Les personnels des MDPH refusent des droits au rabais

### LE CONTEXTE DE 2018, LES MDPH, MAILLONS ESSENTIELS DU SERVICE PUBLIC

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont été créées par la loi du 11 février 2005 **pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Organismes partenariaux associant l'État, le département, les organismes locaux d'assurance maladie et d'allocations familiales et les associations représentatives des personnes handicapées, elles ont d'emblée été constituées en **groupement d'intérêt public** (GIP).

10 ans plus tard, la loi d'adaptation de la société au vieillissement (Loi ASV), promulguée le 28 décembre 2015, a prévu dans son [article 82](#) la mise en place de Maisons Départementales de l'Autonomie. Elle donne un «cadre juridique souple» à ces MDA qui regrouperont «la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), et des personnels et des moyens matériels du département affectés à la politique en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées».

Officiellement, **cette création ne donne pas lieu à la création d'une nouvelle personne morale. Elle prévoit donc le maintien de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sous sa forme actuelle de GIP**. La MDA doit préserver les acquis des politiques en direc-

tion des personnes handicapées d'une part, et en direction des personnes âgées d'autre part : elle doit notamment tenir compte, pour les personnes handicapées, de l'ensemble du périmètre d'action du GIP MDPH, au-delà de la dimension médico-sociale, et a fortiori au-delà du dispositif de la PCH. **Mais les professionnels craignent que les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) y perdent leur toute relative indépendance, sous une mainmise renforcée des conseils départementaux**. Un [décret du 26 décembre 2016](#) est venu fixer le cahier des charges de la labellisation de ces MDA.

Un autre [décret n° 2017-879 du 9 mai 2017](#) est venu modifier le système d'information des MDPH pour tenir compte de la loi ASV. Il prévoit pour les MDPH un système d'information commun. Il complète les finalités du système d'information des MDPH compte tenu de la loi de modernisation de notre système de santé, notamment la mise en place des plans d'accompagnement global et de l'identifiant de santé des personnes prises en charge.

Le discours officiel de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie CNSA **évoque 2 options de mise en place des MDA** :

- L'engagement des Départements, dans le prolongement d'une territorialisation de leurs politiques, dans un rapprochement géographique de leurs équipes d'accueil et, parfois, d'évaluation de la situation des personnes âgées ou handicapées.

- Ou une démarche de mutualisation des pratiques professionnelles, au motif que les outils, les méthodes, les professionnels et les dispositifs mobilisés pourraient être communs, quand bien même les prestations finalement accordées restent différentes.

Le bilan du fonctionnement des trois MDA expérimentales dont le modèle a inspiré la loi ASV a mis l'accent, en jargon bureaucratique, sur des enjeux forts « d'accompagnement du changement auprès des équipes », ce qui alerte sur des démarches souvent mal vécues.

**Aujourd'hui, les projets de MDA s'échafaudent de façon extrêmement hétérogène, souvent à l'insu des agents, dans des conditions d'incertitude et de « rationalisation budgétaire » particulièrement inquiétantes pour les professionnels visés.**

**Dans ce contexte, le refus persistant de nombreux Directeurs de MDPH de respecter la réglementation concernant les instances d'expression et de consultation des personnels est d'autant moins acceptable.**

**COMBIEN D'AGENTS CONCERNÉS ?**  
**En 2015, on dénombrait 5280 ETP employés au sein des 102 MDPH, soit environ 6000 agents au total.**

**25 % des MDPH ont plus de 60 ETP et 11 d'entre elles plus 100 (la plus importante étant celle du Nord avec 190 ETP)**

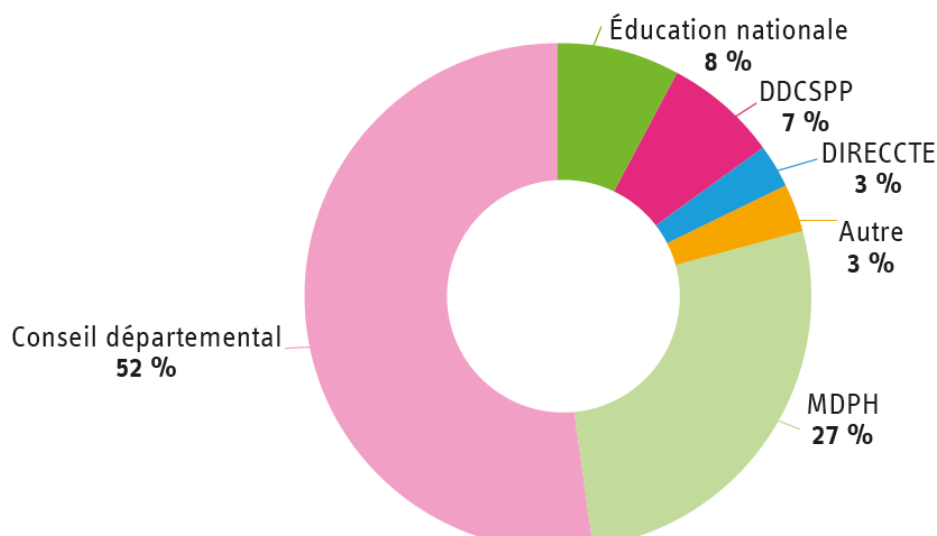
Les effectifs sont très variables d'une maison à l'autre : la médiane se situe à 41,3 ETP. 34 % des effectifs internes aux MDPH sont affectés aux missions d'instruction, 27 % à l'évaluation, 11 % à l'accueil. Les équipes des MDPH travaillent avec de nombreux partenaires pour évaluer les situations des personnes et mettre en œuvre les décisions.

Sur le total, 52 % sont mis à disposition par les Départements, 18 % par l'Etat (8 % Éducation nationale, 7 % solidarité, et 3 % Travail et emploi), 3 % par d'autres organismes et 27 % sont recrutés directement par les MDPH

### **10 ANNÉES DE FLOU RÉGLEMENTAIRE POUR LES DROITS DES AGENTS DES MDPH**

En 2006, lors de la création des MDPH sous la forme de GIP, la réglementation était particulièrement floue au sujet de la situation des personnels détachés ou mis à leur disposition. Ces GIP réunissent des agents issus des différentes fonctions publiques (à titre principale des fonctionnaires territoriaux mis à disposition par les départements, mais également en détachement de l'Etat ou de la FPH, d'autres fois des sa-

### Répartition des postes par employeur (en % du coût) : qui est l'employeur ? Échantillon : 102 MDPH



Les personnels des MDPH refusent des droits au rabais

lariés de droit privé originaires des associations partenaires).

Dans ce contexte de vide juridique, des **CLC (commissions locales de concertation)** officielles ont parfois été prévues dans les conventions constitutives des MDPH, pour « consulter » les agents sur les questions d'organisation du travail en leur sein. Ces CLC officielles ont fonctionné de façon diverse, souvent intermittente, mais toujours facultative, ouvrant la voie à des réorganisations sans consultation préalable réglementaire des personnels.

## **IL A FALLU ATTENDRE 2011 POUR QUE LES DROITS DES PERSONNELS DES GIP SOIENT ENFIN RECONNUS PAR LA LOI**

En effet, le cadre légal des groupements d'intérêt public (GIP) a été largement précisé cette année-là. **Les GIP sont désormais régis par le [chapitre II](#) de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 « de simplification et d'amélioration de la qualité du droit »**. Cette loi a harmonisé et complété les règles applicables jusque-là aux différents GIP. Elle a été complétée par des décrets d'application :

- **Un décret n° [2012-91](#) du 26 janvier 2012** qui précise les modalités d'application de ce nouveau régime et abroge ou modifie les décrets relatifs aux différentes catégories de GIP créés antérieurement.
- **Un décret n° [2013-292](#) du 5 avril 2013** qui définit le régime de droit public des agents des GIP, soit directement, soit par renvoi aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État (décret n° [86-83](#) du 17 janvier 1986). **Il s'agit d'un régime juridique uniforme applicable aux personnels des GIP qui optent pour l'application d'un régime de droit public.**

Les conventions constitutives des GIP créées avant la [loi du 17 mai 2011](#) devaient être mises en conformité dans un délai de deux ans suivant la promulgation de cette loi, soit **avant le 17 mai 2013**. Ce délai passé, leurs stipulations contraires devenaient illégales.

## **RÉSUMÉ DES RÈGLES PRÉCISÉES PAR LA LOI QUI CONCERNE LE PERSONNEL ET SES INSTANCES**

### **• Convention constitutive des GIP (articles [99 à 102](#) de la loi)**

**Elle doit notamment prévoir les conditions d'emploi des personnels du groupement et le régime des relations de travail qui leur sont applicables.** À signaler une innovation, la possibilité, explicitement prévue par la loi, de créer désormais un GIP pour une durée indéterminée.

### **• Documents devant être adressés à l'autorité compétente**

Ils comprennent notamment l'état prévisionnel des effectifs du groupement, en équivalent temps plein, faisant apparaître une estimation du coût global des rémunérations. Cet état prévisionnel précise également, d'une part, la proportion des effectifs employés respectivement sur le fondement du 1° (personne morale membre du groupement), du 2° (personne morale non membre du groupement) et du 3° (personnels propres au GIP) de l'article [109](#) de la loi du 17 mai 2011 et, d'autre part, parmi les personnels employés sur le fondement du 1° de cet article, la proportion d'agents mis à disposition sans remboursement au titre de la participation financière aux ressources du groupement, comme le permet l'article [113](#) de la loi.

### **• Organisation des GIP (articles [103 à 106](#))**

L'organe délibérant d'un GIP est **l'assemblée générale**, composée de l'ensemble de ses membres. Cette assemblée doit être majoritairement représentée — en voix ou en capital — par les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public. La [loi du 17 mai 2011](#) donne également la faculté à la convention constitutive d'établir en outre un conseil d'administration.

Seule l'assemblée générale a le pouvoir de modifier ou de renouveler la convention constitutive, de transformer le GIP en une autre structure

ou de le dissoudre par anticipation. Le fonctionnement du GIP est assuré par un directeur, qui peut être placé sous le contrôle de l'assemblée générale ou du conseil d'administration. Il peut également exercer les fonctions de président du conseil d'administration, si la convention constitutive le prévoit.

- **Fonctionnement et ressources des GIP (articles [107 à 113](#))**

En matière de comptabilité, l'article [112](#) de la loi du 17 mai 2011 opte pour une gestion assurée selon les règles du droit privé, **à moins** que les membres du GIP fassent le choix de la **gestion publique** dans la convention constitutive ou **que le GIP soit uniquement constitué de personnes publiques soumises au régime de comptabilité publique**. Il est rappelé que les GIP disposent, pour leur fonctionnement, de plusieurs types de ressources parmi lesquels la **mise à disposition de personnels, de locaux ou d'équipements sans contrepartie financière**.

- **Choix du mode de gestion des personnels des GIP (article [109](#))**

Selon le choix opéré par le GIP, et quelle que soit la nature de ses activités, **ses personnels, y compris le directeur, sont soumis :**

- **soit aux dispositions du Code du travail,**
- **soit à un régime de droit public, sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévue par le statut général de la fonction publique.**

Plusieurs catégories de personnels peuvent travailler au sein du GIP :

- des personnels « *mis à disposition* » par les membres du GIP,
- éventuellement des agents relevant d'une personne morale de droit public non membre du groupement,
- et, à titre complémentaire, des personnels propres recrutés directement par le GIP.

**Attention !** la mention dans cette loi de la « mise à disposition de personnels » par les membres d'un GIP ne se limite pas au cadre « statutaire »

qu'elle revêt pour les fonctionnaires. Ainsi, des agents non titulaires de la fonction publique territoriale peuvent faire l'objet d'une mise à disposition du groupement sur le fondement de l'article 109.

- **Régime de droit public applicable aux agents des GIP tels que les MDPHE**

Le décret n° [2013-292](#) du 5 avril 2013 a donc défini le régime de droit public des agents des GIP, soit directement, soit par renvoi aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État (décret n° [86-83](#) du 17 janvier 1986). **Il instaure enfin un régime juridique uniforme applicable aux personnels des GIP qui ont opté pour l'application d'un régime de droit public, cas des MDPH. En effet, dès le Décret n° 2006-130 du 8 février 2006 relatif à la convention de base constitutive de la Maison départementale des personnes handicapées,** il est précisé que la MDPH est soumise aux dispositions du [décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012](#) relatif à la gestion budgétaire et comptable publique applicables aux **établissements publics à caractère administratif**.

Il clarifie notamment les 3 situations statutaires suivantes pour les agents des MDPH :

**Mise à disposition**

Le décret précise comment les membres du groupement mettent leur personnel à la disposition du GIP. En cas de mise à disposition au sens statutaire, il peut être dérogé à la règle générale du remboursement obligatoire du traitement et des charges sociales à l'administration d'origine.

En effet, l'article 113 de la loi du 17 mai 2011 donne le choix aux personnes morales membres d'un GIP, soit de s'inscrire dans le droit commun de la mise à disposition avec remboursement, soit de mettre leurs agents à disposition du GIP **au titre de leur contribution aux ressources de celui-ci**. Dans ce cas, la convention de mise à disposition prévoit expressément que la mise à disposition, traduite en équivalent temps plein

travaillé (ETPT), ne donne pas lieu à remboursement.

Signalons que la mise à disposition de salariés d'une personne morale de droit privé membre du GIP ne s'applique pas dans le cas des MDPH (cf. l'article L146-4-1 du CASF).

### **Détachement**

Le détachement des fonctionnaires auprès d'un GIP, dont la personne morale est membre ou non, est prononcé pour trois ans maximum et renouvelable deux fois.

### **Recrutement**

Le recrutement par le GIP d'agents contractuels de droit public qui lui sont propres est prévu dans deux cas :

- Le premier concerne l'exercice d'une fonction «requérant des qualifications spécialisées» nécessaires à la réalisation d'une mission permanente en l'absence (pendant un an à compter de la publication de la vacance d'emploi) de candidats justifiant de ces qualifications, parmi les personnels susceptibles d'être employés par les membres du GIP ou les non membres, personnes morales de droit public. Le recours au CDI est alors possible.
- La seconde possibilité de recourir à un contractuel est le remplacement d'un agent absent, la vacance temporaire d'emploi ou l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Il s'agit nécessairement d'un contrat à durée déterminée, renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent ou de la vacance de l'emploi.

### **• Droits et instances représentatives du personnel des GIP : Enfin !**

Jusqu'en 2013, les instances de représentation des personnels des GIP n'étaient pas traitées dans les textes statutaires applicables aux trois fonctions publiques.

**Le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013** relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP est enfin venu y remédier. Il définit les règles du dialogue social, et en particulier

**la création obligatoire d'institutions représentatives du personnel** propres aux groupements. Il fixe aussi les conditions d'exercice du **droit syndical dans les GIP**. Ainsi, par décision de l'assemblée générale (ou, le cas échéant, par son conseil d'administration) il doit être créé au sein de chaque GIP un **comité technique** (CT) placé auprès de son directeur.

**Les prérogatives de ce CT sont les mêmes que pour les collectivités.** Elles couvrent une liste de questions confirmées et élargies par la loi du dialogue social de juillet 2010. Contrairement aux collectivités territoriales (création d'un CT local seulement si l'effectif supérieur ou égal à 50 agents), **il n'existe pas de seuil minimal pour cette création pour un GIP.**

Autres particularités, **le Comité technique des GIP n'est jamais paritaire : à l'exception du Directeur, il est uniquement composé d'élus du personnel : cette particularité peut donner plus de poids à l'expression en son sein des observations et propositions des salariés.**

Ce décret prévoit également l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en prévoyant la **création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** adaptés à la situation particulière des GIP.

Il précise que peut être mis en place un dispositif de **protection sociale complémentaire**, selon des conditions similaires à celles qui s'appliquent dans la fonction publique.

Enfin, il prévoit que doit être adopté un **plan de formation** propre à l'ensemble des personnels du groupement. Il indique que, en cas de besoin de formation non couvert par le plan de formation propre au groupement, les personnels du groupement bénéficient des plans de formation préparés par l'un des membres du groupement apte à satisfaire le besoin identifié. Une convention spécifique doit alors être conclue à cette fin entre le groupement et ce membre.

## DÉLAI D'APPLICATION DU NOUVEAU DÉCRET

Le régime des personnels des GIP créés antérieurement devait être réglé dans un délai maximum de six mois à compter de la publication du décret du 5 avril 2013, soit **avant le 5 octobre 2013**. Les personnels en fonction restaient régis par les dispositions antérieures jusqu'à l'entrée en vigueur de cette délibération. De façon dérogatoire, les personnels du GIP pouvaient bénéficier du maintien de ces dispositions jusqu'au terme de leur contrat et au plus tard dans un délai de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi.

### Circulaire du 17 septembre 2013 **d'application du décret n° 2013-292** **du 5 avril 2013**

Cette circulaire du **Ministère de la fonction publique** a précisé que les mesures de création des Comités techniques, des CHSCT et le droit syndical étaient d'application immédiate pour les GIP

**Leurs Comités techniques devaient en dernière limite être créés et élus en décembre 2014, au moment des dernières élections professionnelles dans toute la fonction publique.**

## DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DÉPARTEMENTAUX MIS À DISPOSITION D'UN GIP

Le décret préexistant n° **2008-580 du 18 juin 2008, relatif à la mise à disposition dans la FPT**, apporte des précisions au cadre général fixé par le décret du 5 avril 2013 et par le CASF, dans le cas particulier des fonctionnaires territoriaux mis à disposition des MDPH.

Il rappelle que, du fait de son caractère dérogatoire, l'adoption du principe de non-remboursement doit voir son étendue et sa durée précisées après accord explicite de l'assemblée délibérante.

**Il détaille les dispositions permettant de s'as-**

**surer de l'accord du ou des fonctionnaires concernés fonctionnaire avec sa mise à disposition. Il précise notamment que :**

- Cette mesure est prononcée par arrêté de l'autorité après accord de l'intéressé
- Elle est accompagnée d'une convention de mise à disposition conclue entre la collectivité territoriale et l'organisme d'accueil qui définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités. Elle peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs fonctionnaires nominativement désignés.
- Cette convention et, le cas échéant, ses avenants sont, avant leur signature, transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.
- L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent. Enfin, il indemnise l'agent des frais et sujétions consécutifs à ses missions.

La mise à disposition d'un fonctionnaire du Département auprès d'un GIP fait partie des mesures individuelles soumises à **avis préalable de la CAP compétente**.

Signalons enfin que l'article 62 de la loi 84.53 impose une traçabilité annuelle des mises à disposition existant pour l'ensemble des services de la collectivité d'origine. L'autorité territoriale doit ainsi présenter un rapport annuel au CTP compétent précisant :

- le nombre de fonctionnaires mis à disposition ;
- les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition ;
- le nombre des personnels de droit privé mis à disposition ;
- la quotité de temps travail représentée par ces mises à disposition.

## CETTE CLARIFICATION LÉGISLATIVE A ÉTÉ PARASITÉE PAR LA PERSIS- TANCE DE 2 RÉGLEMENTATIONS

## COMPLÉMENTAIRES POUR LES MDPH

**En effet, la loi du 17 mai 2011 indiquait, dans son article 121, qu'elle n'est applicable à certains groupements qu'à titre subsidiaire. C'est le cas des MDPH dont la situation est également traitée par le CASF** (Code de l'Action sociale et des Familles).

De fait, 10 articles du Code de l'Action Sociale et des Familles s'ajoutent ainsi à la loi et aux décrets susmentionnés pour les MDPH. Mais, parmi ces articles, 3 seulement évoquent la situation des personnels des MDPH :

**L'article L146-4-1** qui précise que le personnel des MDPH peut comprendre :

Des personnels mis à disposition par les institutions publiques partenaires, des fonctionnaires issus de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, en détachement; le cas échéant, des agents contractuels de droit public recrutés par la MDPH en CDD ou CDI soumis aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale; enfin, toujours le cas échéant, des agents contractuels de droit privé recrutés par la MDPH; ces personnels sont placés sous l'autorité du directeur de la maison départementale des personnes handicapées dont ils dépendent et sont soumis à ses règles d'organisation et de fonctionnement.

**L'article L146-4-2** qui indique qu'est annexée à la convention constitutive du groupement une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) signée entre la Maison départementale des personnes handicapées et les membres du groupement et dont le contenu est fixé par arrêté ministériel. Cette convention détermine pour trois ans ses missions et les moyens qui lui sont alloués pour les remplir. Elle fixe en particulier le montant de la subvention de l'État et précise, pour la part correspondant aux personnels mis à disposition, le nombre d'équivalents temps plein qu'elle couvre.

Enfin, **l'article L146-4-3** qui énonce que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est compétent pour définir et assurer, en partenariat avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, la formation professionnelle des personnels des Maisons départementales des personnes handicapées, quel que soit leur statut.

**Chacun peut ainsi le vérifier facilement à la lecture de ces 3 articles :**

**Les règles spécifiques aux MDPHE énoncées par le CASF portent sur leurs modalités de gouvernance et sur leurs partenariats. Elles ne concernent en aucun cas leurs instances représentatives : pour la mise en place de ces instances, comme pour le droit syndical, c'est bien le décret du 5 avril 2013 et seulement ce décret qui peut et doit s'appliquer aux MDPH!**

**Les arguties qu'opposent depuis 5 ans certaines directions de MDPHE à la création de CTP et de CHSCT de plein exercice, au motif que la réglementation ne serait toujours pas claire apparaissent aujourd'hui comme des manœuvres dilatoires génératrices d'entraves à l'exercice normal du droit syndical et du dialogue social.**

### 2014 : LES MDPH HORS LA LOI, LEURS AGENTS PRIVÉS DE REPRÉSENTANTS ÉLUS

Alors que le décret du 5 avril 2013 et sa circulaire d'application du 17 septembre donnaient toutes les précisions requises pour la mise en place des CTP et CHSCT des MDPH à l'occasion des élections professionnelles du 4 décembre 2014, force est de déplorer qu'il s'est agi d'un rendez-vous largement manqué pour leurs agents.

En l'absence de recensement officiel, les données dont nous disposons indiquent qu'une minorité seulement des MDPH se sont mises en conformité avec la réglementation et que, de ce fait, les milliers d'agents publics travaillant en leur sein restent aujourd'hui majoritairement

privés de leurs droits statutaires de représentation et d'intervention dans le champ de l'organisation de leur travail, le fonctionnement de leurs services et leurs conditions de travail.

On peut trouver plusieurs explications à cette situation choquante :

- La première, c'est que la situation des GIP dans leur ensemble et les MDPH en particulier, malgré le décret de 2013, n'avaient été pris en compte dans aucun des textes ni aucune des concertations organisées pour préparer les élections du 4 décembre 2014, ni du côté de l'État ni du côté des collectivités territoriales ; Sauf erreur, pas une seule circulaire locale ou nationale relative aux élections professionnelles ne les mentionne !
- La 2<sup>ème</sup>, c'est sans doute une responsabilité partagée entre employeurs et organisations syndicales des Départements. Les MDPH, créées sous la tutelle des départements, sont composées majoritairement de personnels départementaux mis à disposition ; sont souvent perçues comme satellites du Département et les règles d'organisation de ce dernier (congés, horaires, règlements internes) leur sont appliquées. Elles disposaient sans doute rarement de syndicats ou sections syndicales en propre.
- La 3<sup>ème</sup> raison réside probablement dans la charge et les conditions de travail très lourdes que subissent leurs personnels. Depuis leur mise en place, beaucoup de MDPH se sont trouvées confrontées à un retard dans le traitement des dossiers jamais résorbé, alors que ces dossiers concernent des personnes dans des situations souvent dramatiques et urgentes. La nouveauté d'équipes émanant

d'administrations diverses, le surinvestissement des agents dans leurs tâches quotidiennes, ne leur ont pas permis de s'organiser et dégager du temps pour intervenir collectivement sur le fonctionnement et les moyens des MDPH91.

### **EN 2018, UN COMITÉ TECHNIQUE DE PLEIN EXERCICE DOIT ÊTRE ÉLU DANS TOUTES LES MDPH !**

La situation préjudiciable de carence **des instances du dialogue social en leur sein exige des mesures énergiques pour y remédier avant les élections professionnelles du 6 décembre 2018.**

La question a déjà été abordée, mais exclusivement sous l'angle de l'agrégation à l'échelle nationale des résultats des comités techniques : pour éviter que les agents des MDPH soient oubliés ou à l'inverse comptés 2 fois, il est prévu que leurs voix soient comptabilisées par leur collectivité ou administration d'origine. Mais cette disposition comptable ne doit pas être un rideau de fumée qui masquerait et entérinerait la privation persistante des agents des MDPH de la mise en place de leurs CHSCT, CCPL et CT et de l'élection de ces deniers.

A fortiori, dans le contexte de lourde incertitude quant à la préservation des missions et organisations des MDPH lors de la mise en place des MDA d'une part, de dégradation du service rendu du fait du recul massif de la contribution de l'État aux dispositifs aux bénéfices des personnes handicapées.

## Annexe : les compétences du CT et du CHSCT

**Le comité technique** est consulté sur les questions et décisions relatives :

1. À l'organisation et au fonctionnement du groupement ;
  2. À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
  3. Aux règles d'emploi et de recrutement des agents contractuels dans les groupements d'intérêt public ;
  4. Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail du groupement et à leur incidence sur les personnels ;
  5. Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition correspondants ;
  6. À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
  7. À l'insertion professionnelle ;
  8. À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
  9. À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionné au chapitre III du présent titre.
- Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionné au chapitre III du présent titre dans les matières relevant de sa compétence. Il peut le saisir de toute question. Il examine en

outre les questions dont il est saisi par ce comité. Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques. Le comité technique reçoit communication et débat du bilan social du groupement auprès duquel il a été créé. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences du comité technique.

**Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** a pour mission :

1. De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité du personnel du groupement d'intérêt public et de celui mis à sa disposition et placé sous la responsabilité du directeur par une entreprise extérieure ;
  2. De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
  3. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.
- Il exerce pour ce faire les missions et attributions prévues par les chapitres IV, V et VI du titre IV du décret du 28 mai 1982 précité.

