Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Santé et Sécurité au Travail » de la FNCDG

Mardi 3 février 2015 /10h00-12h30
Siège de la Fédération - Salle n°7 - 80 rue de Reuilly, 75012 PARIS

PRESENTS

Présidents de la commission
Gilles ADELSON (Guyane)
Daniel LEROY (Seine-et-Marne)

Présidents
Thierry VAITILINGOM (La Réunion)

Vices- présidents ou administrateurs
Michelle PEPE (Saône et Loire)

Référent ANCDG
Pascale CORNU (Bas-Rhin)

Directeurs-Directeurs adjoints
Jocelyne CZAPLINSKI (Meuse), Catherine REBOUL (Hautes-Alpes)

Responsables de service/Ingénieurs/Techniciens
Franck BILY (Alpes Maritimes), Philippe BOINET (Côtes d'Armor), Marie-Hélène BRIDOUX (Oise), Sarah DESLANDES (Petite-Couronne), Christophe GARCHERY (Var), Nicole GAUTIER (Grande-Couronne), Elkana JOSEPH (Guyane), Lionel KERDUDO (Morbihan), Delphine LANOIS (La Meuse), Nadège LEMOUSSU (Manche), Loïc PALOMBA (Seine Maritime), David SANTARELLA (Aude), Sylvie SOYER (Ille et Vilaine)

FNCDG
Anne GUIBERT

EXCUSES

Présidents
Marc BAIETTO (Isère), Joseph BROHAN (Morbihan), Jean-Marc FRIZOT (Saône-et-Loire), Jean PETIT (Lot),

Vices- présidents ou administrateurs
Joël ABBEY (Côte d'Or), Joël BONNAFOUX (Hautes-Alpes), Christian BOURILLON (Loiret), Dominique DAVOINE (Sarthe), Rémy MOULIN (Côtes d'Armor), Gérard PILLET (Morbihan),

Directeurs-Directeurs adjoints
Cédric MACRON (Saône-et-Loire), Jérémie MARCHAND (Pyrénées Atlantiques), Jean-Michel PAVIOT (Ille et Vilaine), Claude SORET-VIROLLE (Grande Couronne),

Responsables de service/Ingénieurs/Techniciens
Stéphanie BARBEAU (Sarthe), Julien BEAUCHENE (Sarthe), Anthony BOM (Côtes d'Or), Fatima BOUHALLIER (Loir et Cher), Annick BRAESCH (Haut-Rhin), Emilie CAPON (Côte d'Or), Alexandre CORMIER (Manche), Françoise DELAVEAU-DESOEUVRE (Loir-et-Cher), Virginie FAVRY-FRANTZ (Haut-Rhin), Marine HEMMET (Deux Sèvres), Odile PIGEROULET (Loir et Cher), Elizabeth ROCIPON (Isère)

Daniel LEROY et Gilles ADELSON ouvrent la séance en remerciant les participants d'être venus. Ils excusent le Centre de Gestion de la Haute–Vienne qui n'a pas pu venir à la réunion pour présenter son travail sur l'amiante.

Un tour de table est réalisé pour que chaque membre puisse se présenter.

1) Convention avec le FIPHFP

Gilles ADELSON rappelle que dès 2007, les Centres et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale. L'objectif

de ce partenariat est de répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés.

Des réunions ont pu être organisées par l'ANDCDG avec le FIPHFP, pour pouvoir faire un bilan des conventions passées et voir les perspectives des nouveaux partenariats.

Suite à la réunion du 24 octobre 2014, sur l'état des lieux des conventions 2ème génération, il a été convenu d'organiser d'autres réunions pour la préparation de la version n°3. Une réunion a notamment eu lieu le 15 janvier.

La version définitive de la convention 3ème génération, doit être validée par le comité national du FIPHFP en juillet 2015.

Avant de passer la parole à Pascale CORNU pour le compte-rendu de la réunion du 15 janvier, Gilles ADELSON indique que la volonté des pouvoirs publics de ponctionner 29 millions d'euros pendant trois ans (soit un total d'environ 90 millions €) au FIPHFP va nécessiter quelques ajustements dans les partenariats du FIPHFP.

Pascale CORNU souligne que malgré ces difficultés les partenariats avec les CDG ne sont pas remis en cause par le FIPHFP mais ils risquent d'être affectés sur deux points :

- Lorsqu'une convention arrive à échéance, si le Centre de Gestion n'a pas utilisé tous ses crédits, le FIPHFP lui proposera de prolonger sa convention plutôt que de la renouveler
- L'axe de la convention relatif à la sensibilisation risque d'être plafonné à 15% du budget total de la subvention.

Plusieurs points ont pu être abordés au cours de cette réunion :

Handitorial

Lors de la réunion d'octobre avec le FIPHFP il a été fait un point sur Handitorial. Au vu du peu de retours, il a été proposé que cette enquête soit réalisée tous les 2 ans sur un échantillon de collectivités. Cette évolution d'Handitorial est en cours de réflexion.

Catalogue des aides

Le FIPHFP souhaite revoir son catalogue des aides et pour cela il a recruté le cabinet ENEIS pour l'accompagner dans l'évaluation du catalogue. Pour analyser l'actuel catalogue, le cabinet risque de solliciter les CDG pour avoir leurs avis. Les résultats sont pour la fin du semestre pour pouvoir proposer les nouvelles règles au comité national à l'automne.

Les formations du FIPHFP

Le FIPHFP va poursuivre ses formations comme en 2014.

- 3 dates pour les grandes formations sur les déclarations à Paris : les 3, 20 et 27 mars 2015.
- 5 réunions en régions sont également prévues :
    - Bordeaux 3 avril 2015
    - Paris 9 avril 2015
    - Lyon 30 avril 2015
    - Rennes 7 mai 2015
    - Aix 12 mai 2015.

  Le FIPHFP sera présent à ces réunions régionales.
- Une réunion co-organisée par le FIPHFP et l'ANDCDG pour l'ensemble des Délégués Interrégionaux Handicap (DIH) et des Directeurs et Directeurs adjoints des CDG est prévue le 19 mai 2015.

Evaluation du partenariat CDG-FIPHFP

Le FIPHFP propose une évaluation du dispositif du partenariat dans la contribution de la mise en œuvre d'une politique publique.

Handi-Pacte

Les Handi-Pacte sont désormais mis en place dans toutes les régions françaises. Il y a des remontées positives sur la mise en œuvre malgré des débuts parfois difficiles. Un bilan de cette mise en place pourra être fait à la réunion FIPHFP-ANDCDG du 19.05.2015.

La 3ème génération de la convention CDG-FIPHFP

Cette génération de la convention sera sensiblement comme la 2ème version.

Axe 1 : Sensibiliser et informer les élus et les agents
Cet axe comprend plusieurs points :

- Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées
- Former les « gestionnaires » du handicap
- Former, conseiller et accompagner les élus et responsables RH (déclaration, saisie des aides, suivi statistique…).

Cet axe de la convention risque d'être plafonné à 15% du budget total de la subvention.
Il faudrait également y indiquer Handitorial pour inciter les retours d'enquêtes. L'objectif serait de conditionner le budget de cet axe 1 aux réponses données à Handitorial. Les modalités de cette mise en œuvre n'ont pas encore été déterminées.

Axe 2 : Aider au recrutement
En ce qui concerne le bilan des recrutements : l'objectif est de comptabiliser tous les travailleurs handicapés recrutés sur des emplois pérennes, qu'ils soient recrutés par l'article 38 de la loi n°84-53, en échelle 3 ou suite à la réussite à un concours.

Axe 3 : Reclassement et Maintien dans l'emploi
Cet axe n'a pas posé de problème pour les CDG dans la v.2 de la convention. Le financement sera le même dans la v.3 : 1300€/étude.

Axe 4 : Favoriser le recrutement d'apprentis
Les contrats aidés, les emplois d'avenir, le contexte financier… n'ont pas favorisé le recrutement d'apprentis. Certains CDG ont des postes à proposer mais ils n'ont pas d'apprentis. Le FIPHFP ne souhaite toutefois pas abandonner cet axe.

Pascale CORNU précise que ce groupe de travail se réunira le 19 mars 2015 de 9h30 à 13h pour poursuivre cette réflexion.

Marie-Hélène BRIDOUX souligne que le plafond du financement de l'axe 1 peut avoir un impact financier assez important pour certains Centres.

Nadège LEMOUSSU demande quelques précisions concernant le catalogue des aides et propose qu'il y ait un délai entre le moment où le CDG est informé de futures modifications et la mise en œuvre des modifications, pour que les Centres ne se trouvent pas en porte à faux vis-à-vis des collectivités.

Pascale CORNU souligne que nous n'avons pas eu plus d'éléments à la réunion du 15 janvier mais une demande a été faite au FIPHFP de réaliser des formations lorsque le catalogue des aides aura été modifié. Pascale CORNU propose aux CDG de lui transmettre toutes leurs interrogations ou d'assister à la prochaine réunion avec le FIPHFP du 19 mars.

2) Partenariat avec l'UNCCAS notamment sur la problématique du reclassement des agents des services d'aide à domicile

Daniel LEROY indique que l'Union Nationale des CCAS rassemble près de 3 900 établissements publics, CCAS et CIAS, dont la quasi-totalité de ceux des communes de

plus de 5 000 habitants. Ces établissements représentent 82 000 agents à l'échelon national, notamment dans la filière médico-sociale, et sont très souvent affiliés à leur CDG.

En avril 2014, des premiers contacts ont été pris entre la FNCDG et cette association pour discuter d'un éventuel partenariat. Les services de la FNCDG ont pu rencontrer deux représentants de l'UNCCAS, le 4 décembre 2014 pour travailler sur cette collaboration.

La FNCDG a notamment été sollicitée par l'UNCCAS pour participer à un groupe de travail relatif à la problématique du reclassement des agents des services d'aide à domicile.

Monsieur ELUSSE du Centre de Gestion des Landes et Monsieur THOMAS du CDG des Côtes d'Armor participeront également à ce groupe de travail.

Cette collaboration pourra également s'étendre à d'autres thématiques comme l'apprentissage, la reconversion professionnelle ou la réforme des concours de la filière médico-sociale.

Pour matérialiser cette collaboration, il est proposé de signer un accord-cadre avec l'UNCCAS en 2015.

La Fédération propose la signature d'un accord-cadre conçu autour des axes suivants :

- Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la gestion des ressources humaines
- Co-organiser des actions évènementielles
- Favoriser l'échange de données
- Favoriser l'accès à la FPT sur certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Anne GUIBERT précise que la première réunion du groupe de travail sur le reclassement des personnes des services d'aide à domicile a lieu le 6 février. Un retour de ce groupe de travail pourra être réalisé en commission.

3) Partenariat avec Préventica

Gilles ADELSON indique que Préventica a sollicité la FNCDG pour élaborer un partenariat.

Cette première convention, qui serait conclue pour l'année 2015, a essentiellement pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les CDG avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Préventica propose ainsi comme actions pour les salons de Toulouse (juin 2015) et Lyon (octobre 2015) :

- Pour la FNCDG :
  - la participation au comité de pilotage national et régional Fonction Publique
  - la publication d'un éditorial du Président de la FNCDG sur le site préventica
  - le soutien auprès des CDG des régions concernées pour un partenariat régional
  - la prise de parole lors des temps forts : inauguration, dîner d'ouverture
  - la mise en relation avec les experts du réseau CDG pour l'organisation de conférences
- Pour Préventica :
  - Mise en avant du logo de la FNCDG sur les supports de communication Fonction Publique
  - Participation au congrès national
  - Large communication sur le congrès auprès du réseau Préventica
  - Mise à disposition du réseau CDG d'un espace dans le village Fonction Publique
  - Mise à disposition du réseau CDG de créneau de conférence
  - Invitation aux temps forts

Gilles ADELSON indique que la FNCDG s'engagerait à prendre un stand d'au moins 9 m2 avec une contribution de 1 500 € HT.

Les CDG qui souhaiteraient bénéficier du stand sont les bienvenus. Toutefois il y aurait une possibilité de prendre un stand plus grand, la FNCDG assurerait uniquement 1 500 € HT, le surplus serait à départager entre les CDG présents sur le stand.

Anne GUIBERT présente les modalités de financement de cette convention. La FNCDG souhaite négocier les tarifs proposés par Préventica. La commission valide les observations formulées dans le projet de convention, reprises synthétiquement dans le tableau ci-dessous :

Stand	Propositions Préventica	Propositions FNCDG
pré-équipé 9 m2	1500 € HT par CDG présents sur le stand	1500 € HT payé par la FNCDG
Design 12 m2	2 600 € HT par CDG	2 600 € HT (dont 1 500 € pris en charge par la FNCDG)
Design sup 15 m2	3 400 € HT par CDG	3 400 € HT (dont 1 500 € HT pris en charge par la FNCDG)

Pascale CORNU indique que son inter-région a déjà travaillé avec Préventica. Il faut négocier également pour l'emplacement du stand sur le salon, notamment pour être proche de la caisse des dépôts.

Anne GUIBERT précise qu'il y aura cette convention nationale mais également des conventions locales notamment pour le financement du complément du stand. Pour ce qui est de la signalétique il y aura celle de la FNCDG mais également celles des CDG présents sur le stand. La FNCDG va jouer un rôle de liaison entre Préventica et les CDG.

Pascale CORNU précise que les thématiques des conférences ne sont pas imposées par Préventica. Les conférences sont en lien avec la prévention, la santé et la sécurité au travail mais sont librement fixées par les CDG. Les conférences sont importantes, elles sont de véritables « vitrines » pour les Centres de Gestion.

Daniel LEROY souligne que dans l'idéal c'est aux CDG d'organiser ces conférences mais si besoin est l'ANDCDG et la FNCDG sont là pour aider.

Philippe BOINET souhaite savoir si ce partenariat national va engendrer des obligations pour les CDG.

Daniel LEROY indique que ce partenariat national a pour objectif d'inciter les Centres mais pas de les obliger, toutefois ça serait dommage qu'ils ne profitent pas de ces salons pour présenter leurs actions.

Pascale CORNU précise en effet que ce partenariat vise surtout à mobiliser les CDG qui ne se sont pas encore impliqués sur ces salons.

Marie-Hélène BRIDOUX souhaiterait savoir si c'est possible d'avoir un retour sur les personnes qui étaient présentes notamment pendant les conférences des CDG, s'il y a des personnes de la Fonction Publique Territoriale…

Christophe GARCHERY indique que c'est possible. Préventica est très commercial, les conférences sont souvent pour vendre un produit. Les conférences des Centres de Gestion sont de qualité et rien n'y est à vendre, ce point est à souligner pour négocier nos tarifs de stand.

Pascale CORNU précise que les CDG doivent également communiquer auprès des collectivités, au CHSCT, aux préventeurs, de l'existence de ce salon pour qu'ils y viennent. Ces salons permettent de lier des partenariats avec d'autres organismes.

4) La mission de l'IGAS relative au « compte handicap travail »

Daniel LEROY indique que l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a sollicité la FNCDG pour un entretien relatif à l'éventuelle création d'un compte individuel « handicap

travail ». Michel HIRIAT, Président de la FNCDG, a pu recevoir deux représentants de l'IGAS, Laurent CAILLOT et Pierre ABALLEA, le 23 décembre 2014.

L'article 36 de la loi retraite du 20 janvier 2014 prévoit que le Gouvernement doit remettre au Parlement « un rapport étudiant la possibilité de mettre en place un compte handicap travail ». La ministre des affaires sociales et de la santé a chargé l'IGAS de préparer ce rapport par lettre de mission du 22 avril 2014.

La mission IGAS entreprend des investigations destinées à :

- cerner les besoins prioritaires des travailleurs handicapés pour gérer au mieux les fins de carrière professionnelle, compte tenu de la panoplie de mesures existantes ;
- analyser les mesures existantes, tant en matière d'avantages retraite que de dispositifs favorisant l'emploi des travailleurs handicapés ;
- évaluer l'intérêt et la faisabilité d'un compte handicap travail au regard des finalités attendues pour les travailleurs handicapés (faciliter les départs anticipés en retraite, l'aménagement de fin de carrière par le recours au travail à temps partiel et l'accès à la formation professionnelle continue) et de ses implications potentielles sur l'ensemble de la protection sociale.

La notion de travailleur handicapé est entendue au sens de sa reconnaissance administrative ou de l'attribution d'un taux d'incapacité ou d'invalidité.

L'IGAS rencontre les organisations syndicales ainsi que l'ensemble des employeurs (dont la DGAFP, la FHF et la FNCDG) pour faire une étude d'opportunité et de faisabilité d'un compte individuel « handicap travail » dans le secteur public. Il n'y a pas encore de projet concret formalisé.

Daniel LEROY propose aux membres de la commission de transmettre à la FNCDG toutes propositions vis-à-vis de ce compte « handicap travail ». Ces propositions pourront éventuellement être proposées à l'IGAS.

Nadège LEMOUSSU propose que la CNRACL paye des pensions compensatrices comme les pensions d'invalidité pour le secteur privé.

Anne GUIBERT précise que la mission envisage ce mode de financement par la CNRACL, avec l'amélioration de la prévention la durée des cotisations augmentera.

Christophe GARCHERY souligne toutefois qu'il ne faut pas oublier la spécificité de la Fonction Publique face au privé. Le compte pénibilité mis en place dans le privé est difficilement applicable avec les seuils indiqués. Il existe déjà des dispositifs dans la Fonction Publique comme l'aménagement du temps de travail ou les congés longue maladie fractionnés. Ces points pourraient être précisés, aménagés plutôt que de créer de nouvelles dispositions.

Mission interministérielle sur l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique

Anne GUIBERT précise qu'une autre mission interministérielle a été lancée sur l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

L'IGA et l'IGAS ont été missionnées par 4 ministres (Michel SAPIN, Marisol TOURAINE, Bernard CAZENEUVE et Marylise LEBRANCHU) le 4 novembre 2014 pour travailler notamment sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et la formation des Personnes Handicapées pour les trois fonctions publiques.

Une évaluation des dispositifs mis en place par le FIPHFP aussi bien au niveau national qu'au niveau local doit être réalisée.

Ces inspections souhaitent nous rencontrer pour parler notamment des collaborations avec le FIPHFP dans le cadre de convention mais aussi des bonnes pratiques et surtout

des difficultés que nous rencontrons pour remplir nos obligations en matière d'emploi des personnes handicapées.

L'IGAS et l'IGA sont particulièrement intéressées par le travail effectué dans le cadre d'Handitorial pour réunir des données qualitatives sur ce sujet.

La FNCDG rencontrera l'IGA et l'IGAS sur cette question la semaine du 9 mars.

5) Retour de la réunion formation CHSCT de l'ANDCDG

Gilles ADELSON indique qu'un groupe de travail de l'ANDCDG composé de préventeurs a élaboré un outil pour la formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'article 8 du décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les membres représentants du personnel des CHSCT bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation d'une durée minimale de 5 jours, renouvelée à chaque mandat.

Cette mallette de formation est en ligne sur le site de l'ANDCDG.

Pascale CORNU précise que cette mallette est composée d'un fichier et de deux dossiers :

- Le scénario pédagogique
- Les supports formateurs
- Les supports pédagogiques.

Les deux dossiers ont des sous-fichiers qui reprennent les supports en fonction des journées de présentation. Ces supports sont modifiables. Les CDG peuvent les adapter à des problématiques locales ou y intégrer des outils développés par l'établissement.

Pascale CORNU souligne que cet outil est adapté aux contraintes spécifiques des Centres de Gestion. Il appartient à chaque CDG de choisir comment il va faire (régie, partenariat avec le CNFPT). Le CNFPT propose sa mallette, cette formation est payante. Les CDG en partenariat avec le CNFPT devront respecter ce partenariat. Si le CDG souhaite donner ces formations il devra obtenir un agrément de la DIRECCTE.

Lors des débats au CSFPT, il avait été demandé par les employeurs qu'il ait également une formation pour les représentants de l'administration mais les organisations syndicales ont refusé. Pascale CORNU indique qu'au niveau local il peut, peut-être y avoir des possibilités pour associer les élus à ces formations. Plusieurs CDG laissent participer les élus aux formations.

Concernant la déclinaison de la mallette, les Directeurs des CDG ont reçu un mail avec des dates de réunions pour la présentation.

Pascale CORNU précise que ces documents seront continuellement mis à jour et demande à ce que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain Conseil d'Administration de la FNCDG.

Marie-Hélène BRIDOUX indique que son Centre de Gestion a eu des problèmes pour obtenir l'agrément, il faut prévoir un certain délai, la demande a été déposée en septembre 2014 et le CDG a obtenu l'agrément en février 2015.

6) Questions diverses

- Projet d'accord-cadre relatif à la qualité de vie au travail

Daniel LEROY indique que ce projet d'accord, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail et celui de 2013 relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique.

Les syndicats ont jusqu'à la mi-février pour se prononcer sur ce projet.

Les conditions d'exercice des agents publics ont beaucoup évolué et sont parfois devenues plus difficiles avec notamment le développement de nouvelles technologies, l'évolution des attentes des usagers, les contraintes juridiques, budgétaires… Il est fait état d'une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement

reposant sur la dimension collective du travail au sein des services. Le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics.

Le Gouvernement et les futurs signataires de cet accord-cadre souhaitent donc remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations afin que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité et puissent bénéficier d'une qualité de vie au travail.

Il faut toutefois noter que certains syndicats de la Fonction Publique Territoriale montrent quelques réticences à signer cet accord. Ils considèrent que certains objectifs de l'accord sont irréalisables et irréalistes avec ce qui se passe réellement sur le terrain et ce, notamment dans un contexte de réforme territoriale et le devenir incertain des agents. Pour d'autres, cet accord propose des actions qui existent déjà.

Cet accord se décline en 2 axes et propose 10 mesures :

- Le travail et son organisation reposant sur une culture du collectif de travail
- Des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Anne GUIBERT précise que ce projet d'accord vise à donner la parole aux agents, à mieux préparer ceux qui ont des fonctions d'encadrement et à permettre une bonne articulation vie privée-vie professionnelle. Les compétences des comités techniques, en lien avec les CHSCT, seraient également renforcées.

L'accord viserait à consacrer plusieurs droits :

- la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail
- le droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail
- le droit au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle
- le « droit à la déconnexion » de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service
- le droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

Anne GUIBERT souligne que cet accord-cadre fera l'objet d'un suivi, d'un bilan et de prolongements. Il s'adresse aux 3 fonctions publiques et devra être décliné par chaque employeur.

Les dispositions de l'accord-cadre feront l'objet d'un suivi par un comité réunissant les signataires de l'accord. Deux ans après la signature de l'accord, un bilan sera organisé au niveau de l'ensemble de la fonction publique et pour chaque versant.

Il faut également noter qu'une circulaire du Premier ministre relative à l'amélioration de la QVT sera signée au 1er semestre 2015, pour préciser cet accord-cadre.
Voici le tableau synthétique de l'accord-cadre :

Mesure	Mise en œuvre
Axe I : UNE CULTURE DU COLLECTIF DE TRAVAIL	
1 – Définir les modalités de déclinaison de l'accord-cadre et d'évaluation de la qualité de vie au travail	1) Définir et mettre en place une méthode générale de déclinaison de l'accord 2) Une démarche d'évaluation pour apprécier la QVT - Un **guide méthodologique** : au 1er semestre 2015 - **Des référentiels de formation** à l'évaluation de la QVT et à la mise en œuvre d'un plan d'actions : au 1er semestre 2015. 3) Définir et mettre en place des indicateurs pour l'évaluation de la QVT
2 – Mettre en place une démarche participative sur l'organisation collective du travail et organiser l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail	**Droit d'expression** directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail avec la mise en place **d'espaces d'expression** : - mis en place par l'employeur, à son initiative, à la demande des agents ou des représentants des personnels - pour tous les agents (participation volontaire) - animés par des personnes formées, ne relevant pas du

	même supérieur hiérarchique direct que les agents s'exprimant - organisés durant les heures de service.
3 – Anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner	Les textes relatifs aux comités techniques (CT) seront complétés avec de nouveaux droits : - obligation de soumettre au CT une **étude d'impact** sur les conditions de travail à l'appui de toute évolution importante de l'organisation et des méthodes de travail. L'étude sera présentée en CT avant toute évolution importante. Si l'évolution a des conséquences relevant de l'art.45 du décret n°85-603 elle sera présentée en CHSCT. - L'étude doit mentionner une description de l'opération, nombre de personnes concernées, localisation, catégorie, métier, nature de l'impact, répercussions sur les services, changements, solutions envisagées, modalités d'information et la conduite du projet. Elle devra prendre en compte les modifications des risques professionnels auxquels seront soumis les agents (ces modifications seront au DUERP) - la moitié des représentants du personnel au CT pourront solliciter à l'ordre du jour un débat sur l'organisation du service en cas d'évolution importante avec effet sur les conditions d'exercice des missions.
4 - Favoriser la mise en place de dispositifs de prévention des situations de tension en appuyant les cadres de proximité et en réaffirmant le soutien que l'administration doit apporter à ses agents	Plusieurs dispositifs seront dans la circulaire du Premier ministre : - soutien aux agents d'encadrement - mise à disposition de personnels de médiation - renforcement de l'accompagnement des agents en situation d'agression ou exposés à des risques (relation avec le public) - information sur les mesures de protection
5 - Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié d'échanges	A partir de 2015 un bilan du dispositif sera conduit
6 - Clarifier la notion d'agent en position d'encadrement	Cet agent prescrit, organise et évalue le travail de collaborateurs, ou coordonne les agents formant une entité de travail et soutient une équipe de travail. Il a une responsabilité en termes de pilotage, de soutien technique et de responsabilité sociale. Il intègre la QVT dans ses objectifs. En 2015, les référentiels métiers seront complétés si besoin pour rappeler les compétences attendues de ces personnes.
7 - Clarifier les missions, objectifs et priorités des agents en position d'encadrement en leur donnant les marges de manœuvre pour exercer leurs responsabilités	Les employeurs doivent leur fixer les objectifs et priorités et les délégations qui leur sont consenties. Ces agents doivent disposer de compétences métiers et d'une bonne connaissance des instances représentatives du personnel et des activités de leur service.
8 - Mettre en place, pour les agents en position d'encadrement, des parcours de formation, des échanges entre pairs et tout dispositif permettant de développer les compétences d'encadrement	Les employeurs leur apporteront **un appui**: - travail avec les RH pour les accompagner - mise en place de formations, initiale et continue, individualisés et de sensibilisation aux risques professionnels et à la QVT - un appui aux cadres en matière de prévention et de traitement des situations de management particulières ou difficiles - accompagnement du nouvel agent en position

	d'encadrement (tutorat, mentorat…) - mise en place de réseaux, d'échanges entre pairs **Formations aux questions RH** : obligatoires pour les primo-arrivants et prioritaires pour les agents déjà en situation d'encadrement.
AXE II : MIEUX ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	
9 – Elaborer, à chaque niveau approprié, une charte de gestion du temps, examinée en comité technique de proximité et en CHSCT, comprenant les sujets TIC et suivre sa mise en œuvre pour fixer et appliquer les principes de gestion des temps	L'élaboration de cette charte, doit veiller à : - responsabiliser les agents en position d'encadrement - associer les agents et leurs représentants - assurer un suivi régulier - mieux prendre en compte les impacts liés aux TIC - décrire les conditions d'exercice d'un « droit à la déconnexion » pour séparer le professionnel et personnel. **1er trimestre 2015** : publication d'une **charte type** L'objectif : en 2015 une charte dans tous les services et un bilan biennal effectué en CT
10 – Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec les nécessités du service	**1er trimestre 2015 : groupe de travail sur l'encadrement juridique du télétravail** pour la publication du décret d'application de l'art.133 de la loi n°2012-347.Seront précisés: - les activités éligibles - les modalités de demande d'autorisation - le « droit de remords » - les droits du télétravailleur - l'obligation de l'employeur d'informer l'agent de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions - la définition de plages horaires de télétravail - la durée hebdomadaire du télétravail - droit de recours en cas de refus d'exercer en télétravail

Sarah DESLANDES souligne qu'on revient vers de la prévention primaire et souhaite savoir s'il y a un groupe de travail ANDCDG ou FNCDG sur les RPS et la QVT ?

Pascale CORNU indique qu'en mars il y aura une séance à thème pour mettre en place le groupe de travail RPS et élaborer des documents, des moyens. Ce projet d'accord-cadre s'entrechoque avec celui sur les RPS.

Pour Christophe GARCHERY, il y a beaucoup de rapports en peu de temps et cela risque de faire un effet d'annonce sans rien derrière dans l'application.

Franck BILY et Marie-Hélène BRIDOUX soulignent qu'il y déjà des difficultés pour les RPS, les collectivités refusent qu'on intervienne chez elles, les mentalités ne sont pas encore prêtes.

Pascale CORNU indique que le RASSCT a été mis à jour avec les données RPS, un point de présentation pourra être fait à la prochaine commission.

- **Questions de CDG**

- Elkana JOSEPH souligne **la difficulté de faire remonter les résultats d'enquêtes** des collectivités et les statistiques en sont peu fiables.

Pascale CORNU précise que tous les CDG sont confrontés à cette difficulté malgré les efforts de dématérialisation des outils et l'accompagnement des collectivités par les CDG. Désormais chaque groupe de travail de l'ANDCDG qui élaborera un questionnaire aura un représentant de la commission emploi pour vérifier qu'il n'y ait pas de problématique de redondance.

Nicole GAUTIER indique que l'objectif serait d'avoir une seule et même enquête reprenant le RASSCT, le Bilan Social… toutefois la réglementation ne le permet pas car ces enquêtes n'ont pas la même périodicité.

- Marie-Hélène BRIDOUX souhaiterait qu'il y ait une précision concernant l'octroi de **dérogations pour travailler sur des machines dangereuses pour les mineurs**, notamment pour savoir quel est le champ de compétence de l'ACFI.

Anne GUIBERT indique qu'un groupe de travail sur l'apprentissage doit se réunir dans le courant du mois au sein du CSFPT, ce sera l'occasion de demander des précisions car les inspecteurs du travail, qui délivrent ces dérogations, sont en droit de décliner cette compétence lorsque le jeune apprenti est dans la fonction publique territoriale. La FNCDG participera à ce groupe de travail et ne manquera pas de faire remonter cette problématique.

- Prochaine réunion de la commission

La prochaine réunion est fixée le 16 avril 2015 à partir de 10h.

Gilles ADELSON et Daniel LEROY remercient les membres de leur présence et lèvent la séance.