Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail (QVT) dans la fonction publique au 12 janvier 2015

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.

Le 27 août 2014, le Gouvernement s'est notamment donné comme orientation de fixer au cœur du dialogue social l'amélioration de la qualité de vie au travail.

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.

Définition
Le projet d'accord-cadre, définit la qualité de vie de travail comme suit :
« *La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public.*
L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services».

Il faut toutefois noter que certains syndicats de la Fonction Publique Territoriale montrent quelques réticences à signer cet accord. Selon un article de la Gazette du 29 janvier 2015 : « *Pour l'heure, seule l'UNSA s'est prononcée en faveur d'une signature … . D'autres … sont a priori favorables au texte, comme la CFDT, la CFTC, la FSU, la CFE-CGC ou la Fédération autonome. …Mais au rang des dubitatifs figurent des syndicats très représentatifs : la CGT et FO, ainsi que Solidaires. Et c'est au sein de la territoriale que les critiques sont les plus vives.* » Pour ces organisations syndicales 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 :
- Axe 1 : Le travail et son organisation reposant sur une culture du collectif de travail
- Axe 2 : Des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Il vise à donner la parole aux agents, à mieux préparer ceux qui ont des fonctions d'encadrement (accompagnement, formation) et à permettre une bonne articulation vie privée-vie professionnelle. Les compétences des comités techniques, en lien avec les CHSCT, seraient également renforcées.

Ainsi 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.

Il faut souligner que cet accord-cadre est une première étape de l'amélioration de la qualité de vie au travail et fera l'objet d'un suivi, d'un bilan et de prolongements.

Cet accord-cadre s'adresse aux trois fonctions publiques. Il devra être décliné par chaque employeur. Pour définir des actions concrètes, mesurables, suivies dans le temps et adaptées, chaque versant négociera au niveau approprié les mesures à mettre en œuvre pour son application.

Les dispositions de l'accord-cadre feront l'objet d'un suivi quant à leur déclinaison et leur mise en œuvre effective 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.

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

AXE I
LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION REPOSANT SUR UNE CULTURE DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Le Gouvernement souhaite développer une culture nouvelle du travail et de son organisation avec sa dimension collective. Cet axe développe 8 mesures autour de 2 thèmes :

1- Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail

Mesure 1 – Définir les modalités de déclinaison de l'accord-cadre et d'évaluation de la qualité de vie au travail

Cette mesure porte sur 3 aspects :

1) Définir et mettre en place une méthode générale de déclinaison de l'accord

Cela sera mis en œuvre avec des professionnels de la QVT. Cette déclinaison comprend différents aspects : définition des plans d'actions, mise en œuvre des actions, suivi et évaluation.
Pour chaque étape sera précisé le niveau auquel elle se rattache: 3 versants de la fonction publique, niveaux central et déconcentré pour les ministères, niveaux collectivités territoriales et établissements publics.

2) Définir et mettre en place une démarche d'évaluation pour apprécier la QVT

Apprécier la QVT est un préalable indispensable. Cela suppose la mobilisation de compétences spécifiques, et permet d'identifier les sujets sensibles à traiter en priorité puis d'évaluer les progrès réalisés.

Un **guide méthodologique d'évaluation de la QVT** sera réalisé au 1er semestre 2015 (outils, indicateurs, meilleure exploitation des bilans sociaux…).

De même des **référentiels de formation à l'évaluation de la QVT** et à la mise en œuvre d'un plan d'actions seront également réalisés au 1er semestre 2015.

3) Définir et mettre en place des indicateurs au service de l'évaluation de la QVT

Pour mener à bien cette évaluation, l'employeur doit disposer d'indicateurs. Les résultats de ces indicateurs seront présentés en comité technique, en lien et en complémentarité avec le CHSCT dans le cadre de la présentation du bilan social.

Il faut noter que des exemples d'indicateurs seront en annexe de la **circulaire du Premier ministre** prévue pour le 1er trimestre 2015. Elle reprendra notamment, les indicateurs de diagnostic de RPS.

Mesure 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

Le projet d'accord-cadre précise que l'employeur doit veiller à la capacité d'initiative et de proposition des agents pour améliorer l'efficacité du service et éviter les

dysfonctionnements. L'employeur a la responsabilité de développer ce changement de culture.

Le droit d'expression directe des agents est consacré par ce projet. Il faut améliorer l'organisation collective du travail car elle est au cœur de la QVT. Elle peut progresser à partir de l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail, par exemple, dans le cadre d'échanges organisés.

La **mise en place d'espaces d'expression** doit permettre d'organiser l'expression directe et collective des agents. L'objectif est d'élaborer des diagnostics, d'identifier des difficultés et des solutions. Le projet d'accord-cadre énonce des principes généraux pour guider ce droit d'expression :

- ces espaces seront mis en place par l'employeur, à son initiative, à la demande des agents ou des représentants des personnels
- tous les agents sont concernés, y compris ceux en position d'encadrement, leur participation repose sur le volontariat. Ces espaces peuvent être organisés entre agents, en l'absence de toute hiérarchie, entre cadres de même niveau ou entre cadres tous niveaux confondus, ou encore avec tous les agents
- cet espace est animé par des personnes formées à cet effet et ne relevant pas du même supérieur hiérarchique direct que les agents qui s'expriment
- ces espaces sont organisés durant les heures de service.

Les modalités de restitution des échanges seront à définir lors de la mise en place de cet espace. Les suites aux propositions émises doivent être examinées par les services dans les meilleurs délais et, si elles ont un impact sur l'organisation ou le fonctionnement du service, présentées au comité technique, en lien et en complémentarité avec le CHSCT.

Les réunions de service peuvent être une des modalités d'échange avec les agents. Elles doivent être tenues de manière régulière et permettre des échanges allant au-delà d'une simple information descendante.

La circulaire du Premier ministre du 1er semestre 2015, demandera aux employeurs publics de mettre en place les conditions nécessaires à cette expression directe et collective des agents. Les pratiques en matière « d'espaces d'expression » des agents seront également répertoriées et diffusées.

Mesure 3 – Anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner

Les évolutions des organisations de travail doivent être anticipées et donner lieu à un accompagnement des personnels. Les comités techniques, en lien avec les CHSCT, doivent pouvoir apprécier les conséquences pour les personnels de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de travail.

La circulaire du Premier ministre fixera les principes qui doivent prévaloir pour toute évolution importante concernant les métiers, les organisations ou les modes opératoires. Elle rappellera la nécessité de recueillir l'avis des agents concernés et l'importance de mettre en place un dispositif de communication.

Le projet prévoit que les textes relatifs aux comités techniques seront complétés pour reconnaître de nouveaux droits :

- obligation de soumettre au comité technique une étude d'impact sur les conditions de travail à l'appui de toute évolution importante de l'organisation des services et des méthodes de travail. En cas d'évolution importante, l'étude sera présentée en comité technique avant l'évolution.

- si l'évolution envisagée a des conséquences relevant pour la FPT, de l'article 45 du décret n°85-603 l'étude d'impact sera présentée en CHSCT.
- L'étude d'impact doit notamment mentionner une description de l'opération envisagée, le nombre de personnes concernées par l'évolution, leur localisation, leur catégorie, leur métier, la nature de l'impact, les éventuelles répercussions sur les autres services, les changements d'organisation voire d'outils, notamment informatique. Elle doit également présenter les solutions envisagées en cas d'évolution de missions (formation notamment) et les modalités d'information des personnels et de la conduite du projet. La fiche d'impact devra prendre en compte les modifications des risques professionnels auxquels seront soumis les agents du fait de l'évolution des services. Ces modifications devront figurer au DUERP.
- la moitié des représentants du personnel au comité technique auront le droit de solliciter l'inscription à l'ordre du jour d'un débat sur l'organisation du service en cas d'évolution importante ayant un effet sur les conditions d'exercice des missions.

La circulaire du 1er semestre 2015 rappellera les compétences respectives du comité technique et du CHSCT et leur articulation.

Mesure 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 :
- des dispositifs de soutien notamment aux agents en position d'encadrement pour prévenir, traiter les situations difficiles
- la mise à disposition des personnels de cellules de médiation pour les situations tendues
- le renforcement de l'accompagnement des agents en situation d'agression ou exposés à des risques, dans le cadre de la relation avec le public
- la mise en place d'une information claire et facile d'accès sur les mesures de protection dont peuvent bénéficier les personnels.

Mesure 5 - Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié d'échanges

Il est recommandé que l'agent en position d'encadrement puisse conduire les entretiens professionnels après avoir lui-même bénéficié de son propre entretien professionnel.

Il faut noter qu'à partir de 2015 un bilan du dispositif de l'entretien professionnel sera conduit.

2- Accompagner les agents en position d'encadrement pour promouvoir la QVT

Les agents en position d'encadrement jouent un rôle central dans le développement de la QVT. Dès lors, les employeurs sont appelés à modifier leurs pratiques en matière d'encadrement en clarifiant les missions des agents, en leur donnant les marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités et en mettant en place des dispositifs spécifiques de formation.

Mesure 6 - Clarifier la notion d'agent en position d'encadrement

Il est indiqué que l'agent en position d'encadrement prescrit, organise et évalue le travail d'un ou plusieurs collaborateurs, ou coordonne les agents formant une entité de travail et soutient une équipe de travail. Le cadre a une responsabilité en termes de pilotage, de

soutien technique et de responsabilité sociale. A ce titre, il intègre la QVT dans ses objectifs.

Il est prévu qu'en 2015, **les référentiels métiers seront complétés** si besoin pour rappeler les compétences attendues des personnes en position d'encadrement selon leur niveau hiérarchique, cadres supérieurs, cadres intermédiaires ou cadres de proximité.

Mesure 7 - Clarifier les missions, les objectifs et les priorités des agents en position d'encadrement en leur donnant les marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités

Les employeurs sont appelés à clarifier les missions, objectifs et grandes priorités de leurs services.

Ils doivent **fixer, par tous les moyens appropriés** (entretien spécifique, lettre de mission, contrat de délégation…), **aux agents en position d'encadrement, les objectifs et priorités des politiques mises en œuvre sous leur autorité et les délégations qui leur sont consenties**, pour qu'ils puissent eux-mêmes en informer leurs collaborateurs et faire part à leur hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées et proposer des améliorations.

Le projet d'accord indique que l'agent en position d'encadrement doit disposer de compétences métiers (pour bien appréhender les enjeux de politiques publiques que son service met en œuvre) et d'une bonne connaissance du rôle et du fonctionnement des instances représentatives du personnel et des activités de son service.

Mesure 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 doivent apporter un appui spécifique à ces agents :
- en travaillant avec les RH pour accompagner ces agents lors de leur prise de poste et en cours de carrière
- par la mise en place de parcours de formation, initiale et continue, individualisés et de sensibilisation aux risques professionnels et à la QVT
- par un appui aux cadres, notamment de proximité, en matière de prévention et de traitement des situations de management particulières ou difficiles
- par l'accompagnement du nouvel agent en position d'encadrement (tutorat, mentorat,…)
- par la mise en place de réseaux et d'échanges entre pairs.

Ces dispositifs figureront en annexe de la circulaire du Premier ministre. Le projet d'accord prévoit que des dispositifs adaptés seront conçus et mis en place par les employeurs.

De même seront rendues systématiques, pour les agents prenant des fonctions d'encadrement, des **formations aux questions RH**. Ces formations seront obligatoires pour les primo-arrivants et seront prioritaires pour les agents déjà en situation d'encadrement. Elles reposeront sur les référentiels et outils existants, qui seront, si nécessaire adaptés.

AXE II
DES OUTILS POUR MIEUX ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Cette articulation peut progresser avec l'élaboration de chartes de gestion du temps (accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP du 08.03.2013) et de gestion des technologies de l'information et de la communication (TIC), et par le recours au télétravail. L'axe II comprend 2 mesures réparties en 2 thèmes :

1- Elaborer des chartes de gestion du temps et des TIC

Mesure 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

La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoit la mise en place « de chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnels et l'encadrement ».

L'élaboration d'une charte de gestion du temps et des TIC, doit veiller à :
- responsabiliser les agents en position d'encadrement
- associer les agents et leurs représentants
- en assurer un suivi régulier de ces chartes
- mieux prendre en compte les impacts liés aux TIC sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle
- décrire les conditions, propres à chaque service, d'exercice d'un « droit à la déconnexion » pour séparer l'environnement professionnel et personnel.

Il est prévu la publication au 1er trimestre 2015 d'une **charte type,** avec pour objectif la mise en place, en 2015, d'une charte dans tous les services. Celle-ci devra être négociée au plus près des agents. Un **bilan biennal** de la charte sera effectué en comité technique.

2- Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail et y recourir quand cette organisation est pertinente

Mesure 10 – Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec les nécessités du service

Le télétravail est entendu comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent à son domicile ou dans des locaux professionnels n'appartenant pas à l'employeur public, de façon régulière et volontaire en utilisant les TIC.

Les modalités particulières d'organisation du télétravail doivent répondre à un mieux être compatible avec l'organisation du service en négociant sur :
- les évolutions souhaitables
- la place du télétravail qui peut répondre à des besoins collectifs et individuels, mais qui comporte également des risques. Les grands principes et garanties seront fixés dans le cadre du décret d'application de l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

- les garanties et protections pour les agents, notamment afin de maintenir le lien avec le collectif de travail.

L'accord-cadre propose de mettre en place, au 1er trimestre 2015, un **groupe de travail sur l'encadrement juridique du télétravail** en vue de la publication, avant la fin du premier semestre 2015, du décret d'application de l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Les points suivants seront notamment précisés :
- les activités éligibles
- les modalités de demande d'autorisation de travailler en télétravail (à la demande de l'agent et après accord du chef de service)
- le « droit de remords » (possibilité de mettre fin au télétravail à tout moment, sur demande de l'agent ou de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance)
- les droits du télétravailleur (mêmes droits que les agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur administration)
- 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 durant lesquelles l'agent en télétravail peut être contacté
- la durée hebdomadaire du télétravail (nombre de jours par semaine)
- la mise en œuvre d'un droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

Annexe relative au calendrier de mise en œuvre des mesures de l'accord-cadre
A compléter

Annexe relative à l'articulation entre l'accord-cadre QVT et les autres chantiers et accords connexes

- **L'accord sur la santé et la sécurité au travail du 20 novembre 2009 et l'accord sur la prévention des RPS du 22 octobre 2013**.

Le préambule de l'accord cadre du 22 octobre 2013 renvoie à la présente négociation le soin de développer et amplifier certaines des premières mesures retenues par les signataires :

- la contribution des préconisations des plans de prévention RPS aux démarches ultérieures en matière d'amélioration de la QVT
- les modalités opérationnelles concrètes pour organiser l'expression des agents (orientation 1.1)
- la formalisation de plans visant à l'amélioration des conditions de travail, de la QVT afin de compléter les plans de prévention des RPS, selon la même démarche participative avec les personnels en lien avec les CHSCT et les CT (orientation 1.2 et mesure 5)
- la mise au point de modules de formation à la QVT dans toutes les écoles de service public, paramédicales et de sages-femmes, dès 2015 (mesure 4)
- la définition et la mise en place effective des moyens permettant aux agents en position d'encadrement de disposer de marges de manœuvre et de décision dans le but d'optimiser l'efficacité et la cohésion de leurs équipes : bénéficier d'un accompagnement des agents en position d'encadrement lorsque ceux-ci sont en difficulté ou face à des agents en difficulté, faire remonter au niveau supérieur les réalités du travail et les difficultés des équipes, participer à des « espaces de discussion » permettant aux agents en position d'encadrement d'échanger sur leurs pratiques professionnelles (mesure 6)
- intégrer la QVT des équipes dans les objectifs de l'encadrement (orientation 6.2)
- valoriser et favoriser des démarches destinées à améliorer la QVT et inciter la formation de l'ensemble des agents (mesure 7).

- **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013** prévoit, (axe 3) « Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée », une mesure 14-2 qui précise que la concertation sur les conditions de vie au travail, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

- **Le thème de la prévention et de la prise en compte de la pénibilité** fait l'objet d'une discussion en cours qui sera finalisée au premier trimestre 2015, notamment dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité prévues par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014.

- **Le thème de la qualité du dialogue social qui participe de la QVT** fait l'objet d'un chantier dédié.

- **La gestion des âges et la formation professionnelle (développement personnel)** feront l'objet d'une discussion en 2015.

Compte rendu de la réunion du 15 Janvier 2015 de l'ANDCDG sur les conventions FIPHFP-CDG

Suite à la réunion du 24 octobre 2014, sur l'état des lieux des conventions CDG-FIPHFP 2ème génération, il a été convenu d'organiser d'autres réunions pour la préparation de la version n°3 des conventions.

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

Il faut noter 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.

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
- Le catalogue des aides
- Les journées de formation du FIPHFP
- Les critères de l'évaluation du partenariat CDG-FIPHFP
- Un état des lieux sur la mise en place des Handi-Pacte
- La v.3 de la convention.

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 avait été proposé que cette enquête soit réalisée tous les deux ans et sur un échantillon de collectivités représentatives.

Le CIG de la Grande Couronne a pu rencontrer la DGCL vendredi 9 janvier 2015 pour voir la faisabilité d'un échantillonnage de collectivités. L'objectif est d'avoir environ un échantillonnage de 3 000 collectivités pour avoir un taux de retour de 80 ou 90%.

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.

Il faut noter que quelques règles ont toutefois déjà été modifiées.

Les formations du FIPHFP

Le FIPHFP va poursuivre ses formations comme en 2014.

- Trois dates sont proposées pour les grandes formations sur les déclarations à Paris (formations à plusieurs niveaux de compétence : débutants, confirmés et experts) : les 3, 20 et 27 mars 2015.

- Cinq 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.

  Il a été proposé que ces réunions s'articulent en deux temps :

    - Matin : Retours d'expériences de CDG sur les actions mises en œuvre ex : mise en relation de plusieurs acteurs pour le maintien dans l'emploi
    - Après-midi : Présentations de différents acteurs en lien avec le maintien dans l'emploi, la reconversion : Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), Centre de rééducation professionnelle (CRP), service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), Caisse des dépôts-invalidité.

- 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 Centres de Gestion est prévue le 19 mai 2015.

Les CDG présents à la réunion du 15 janvier ont demandé à monsieur NICOLLE du FIPHFP, que des formations soient également données lorsque le catalogue des aides aura été modifié.

Evaluation du partenariat CDG-FIPHFP

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

Les CDG ont soulevé la problématique qu'en France on ne maitrise pas bien l'évaluation des politiques publiques.

Jérémy MARCHAND, Directeur du CDG des Pyrénées-Atlantiques, indique que l'université de Pau et des Pays de l'Adour travaille, dans le cadre de programmes d'échanges, avec des universitaires canadiens qui ont développé depuis un certain nombre d'années des outils d'évaluation de politiques publiques. Il y a une chaire spécifique d'universitaires palois (la chaire Optima qui est composée de nombreux spécialistes et chercheurs), qui accompagne notamment sur ces problématiques (actuellement et par exemple l'ADCF).

Le FIPHFP va rechercher un assistant à maitrise d'ouvrage, avec le partenariat de Jérémy MARCHAND, pour formaliser leur souhait, ce qui permettra après d'élaborer un cahier des charges pour trouver un évaluateur.

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 de ces handi-pacte par les DIH, les comités de pilotages se sont mis en œuvre, malgré des débuts parfois difficiles. Certaines régions restent toutefois confrontées à certaines difficultés.

Les CDG du Rhône et de la Haute-Savoie ont pu soulever lors de la réunion, qu'il leur avait été demandé de signer, en plus de la charte, un protocole d'accord. Monsieur NICOLLE souhaite éclaircir ce point car normalement il n'y a pas de protocole à signer.

De même le CDG de la Saône-et-Loire aurait aimé que la Fonction Publique Territoriale soit représentée au comité de pilotage. Monsieur NICOLLE a pu indiquer que le Préfet pouvait autoriser une telle participation, comme cela a été fait en Aquitaine.

Un bilan de la mise en place de ces handi-pacte pourra être fait lors de la réunion annuelle FIPHFP-ANDCDG le 19 mai 2015.

La 3ème génération de la convention CDG-FIPHFP

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

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…)
- Support de communication.

Selon monsieur NICOLLE cet axe de la convention risque d'être plafonné à 15% du budget total de la subvention.

Il faudrait également indiquer Handitorial dans cette convention 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

Cet axe est pour l'accompagnement et l'appui, au recrutement et à l'intégration de travailleurs handicapés, pour le développement et la qualification du vivier.

Cet objectif peut être réalisé avec la participation de Cap emploi (organisme de placement des personnes handicapées partenaire du FIPHFP).

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.

Retour sur l'action expérimentale avec le recrutement et la formation des travailleurs handicapés à travers les services de remplacement des CDG, qui se traduit ensuite par le recrutement dans la collectivité *: le CIG de la Grande Couronne souligne qu'il n'y a pas beaucoup de personnes handicapées pour répondre à des demandes ponctuelles qui nécessitent souvent de la mobilité. Toutefois les personnes qui ont suivi une formation proposée par le Centre ont trouvé un poste. Actuellement sont comptabilisés uniquement les agents recrutés sous l'article 38 de la loi n°84-53, monsieur NICOLLE souhaite ouvrir cette comptabilisation à tous les emplois pérennes.*

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.

Le FIPHFP va passer une convention avec Comète France pour organiser des journées de formation.

Axe 4 : Favoriser le recrutement d'apprentis

La majorité des CDG présents à la réunion ont un constat négatif de ce point. Les contrats aidés, les emplois d'avenir, le contexte financier… n'ont pas favorisé le recrutement d'apprentis. Certains Centres de Gestion ont des postes à proposer mais ils n'ont pas d'apprentis.

Monsieur NICOLLE souligne que cet axe ne sera toutefois pas abandonné par le FIPHFP.

Le dispositif actuel de financement de cet axe pose plusieurs interrogations : financement au contrat, au nombre d'apprentis, au nombre d'années… ? Le CDG du Nord s'est proposé pour faire des propositions d'évolution du dispositif actuel de financement, au FIPHFP.

Tous les axes de la convention n'ont pas pu être analysés à cette réunion. Le groupe de travail se réunira donc le 19 mars 2015 de 9h30 à 13h pour poursuivre cette réflexion.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La mission IGAS relative au « compte handicap travail »

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

En effet l'IGAS a été missionnée pour évaluer l'opportunité et la faisabilité de la création d'un compte individuel « handicap travail ».

1 – Objet et origine de la mission

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 demande de rapport est issue d'un amendement parlementaire dont l'exposé des motifs est reproduit ci-après.

Exposé de l'amendement au projet de loi retraite, demandant le rapport au Gouvernement

« S'il existe des modalités particulières concernant la retraite des personnes handicapées, il existe un risque non encore pris en compte pour les personnes, qui au cours de leur vie professionnelle, subissent une situation de handicap.
Aujourd'hui une réponse partielle est apportée par l'AGEFIPH qui a mis en place une prestation/dispositif aménagement réduction du temps de travail (ARTT), qui permet à la personne, au cours des 5 années qui précèdent le départ potentiel en retraite, d'alléger son temps de travail (de 20 à 50%) en conservant un même niveau de rémunération.
Ne s'agissant pas d'un dispositif ni législatif, ni réglementaire, son recours reste aléatoire.
A l'image du compte pénibilité, il serait intéressant de proposer la mise en place un compte handicap/travail qui présenterait l'avantage de permettre la mobilisation des mêmes outils :
* action de reconversion et recours à la formation professionnelle (exercice d'une activité moins exposée) ;
* modulation du temps de travail ;

* majoration des trimestres et capacité à partir plus tôt en retraite (notamment pour des personnes qui ne peuvent aujourd'hui bénéficier du dispositif de retraite anticipée qui suppose une durée d'assurance cotisée en situation de handicap de 30 ans).
Afin d'explorer cette piste en faveur de l'avancée des droits des personnes en situation de handicap, un rapport parlementaire est proposé. »

Le débat en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a porté sur la surexposition des personnes en situation de handicap à des facteurs d'usure de l'organisme, de vieillissement prématuré et de fatigabilité accrue. La loi retraite du 20 janvier 2014 élargit par ailleurs l'accès à la retraite anticipée (avant 60 ans) pour les personnes handicapées, instituée par la loi retraite du 21 août 2003 et accessible à partir de 55 ans : elle abaisse le taux d'incapacité requis de 80% à 50% selon le guide barème et supprime la condition d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les périodes postérieures au 31 décembre 2015. Elle avance également de 65 à 62 ans l'âge légal de la retraite à taux plein pour les assurés handicapés.

2 – Nature des investigations

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.

3 – Entretien avec la mission

Questions identifiées de l'IGAS

1. Quels sont selon vous – en dehors de la compensation du handicap lui-même et de l'adaptation des postes de travail – les besoins prioritaires des travailleurs handicapés pour l'aménagement des fins de carrière et la transition de l'emploi vers la retraite (cf. départs anticipés en retraite,

travail à temps partiel, formation professionnelle, autres besoins éventuels…) ?

Réponse de la FNCDG :

Pour l'aménagement des fins de carrière et la transition de l'emploi vers la retraite des travailleurs handicapés les besoins prioritaires concernent : les départs anticipés en retraite et l'aménagement du temps de travail en temps partiel.

Les formations professionnelles peuvent être intéressantes mais elles sous-entendent que l'agent souhaite changer pour cause de pénibilité. De même si l'agent est déjà en fin de carrière il n'aura pas forcement envi de se former pour un autre emploi.

2. Ces besoins vous paraissent-ils satisfaits par la panoplie de mesures existantes (notamment après la loi retraite du 20 janvier 2014), qu'elles relèvent du droit commun (règles générales d'acquisition des droits à la retraite, retraite progressive, compte personnel de formation…) ou qu'elles soient propres aux travailleurs handicapés (obligations des employeurs, retraite anticipée, retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits, aide AGEFIPH au maintien dans l'emploi en fin de carrière, droit au temps partiel pour un agent public handicapé…) ?

Le médecin de prévention doit exercer une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes handicapées. Il définit la fréquence et la nature des visites médicales qui doivent être au moins annuelles pour cette catégorie de personnel. Il peut proposer les aménagements utiles aux postes de travail ou aux conditions d'exercice des fonctions.

Dans la fonction publique le CHSCT est compétent, pour donner des avis sur l'adaptation des postes de travail aux handicapés.

Des correspondants « handicap » existent dans la plupart des administrations. Ils doivent s'employer, en liaison avec les responsables des services, à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des agents handicapées. Ils ont un rôle de conseil concernant la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapés (accueil des personnes, écoute de leurs besoins, aménagement des postes).

De même lorsqu'un fonctionnaire devient physiquement inapte à l'exercice de ses fonctions en cours de carrière, son poste de travail ainsi que ses conditions de travail doivent être aménagés et adaptés à son état de santé. A défaut, l'agent peut être reclassé soit dans un autre emploi du même corps, soit dans un autre corps.

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées (article L5212-2 du code du travail) de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Le FIPHFP a été créé en 2006, il est alimenté par les contributions des employeurs des trois Fonctions Publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des 3 fonctions publiques.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail
- le recrutement
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Convention CDG/FIPHFP :

Dès 2007, les Centres de Gestion 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 dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les conventions passées ont pour principaux objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents

2) Aider au recrutement : information, mise en relation avec l'employeur…

Cet objectif a pu être réalisé avec la participation de Cap emploi (organisme de placement des personnes handicapées partenaire du FIPHFP).

3) Maintenir dans l'emploi notamment avec des propositions d'aménagements de postes ou de reclassements pour des personnes devenues inaptes physiquement à l'exercice de leur emploi.

La convention CDG-FIPHFP « deuxième génération » arrive à sa fin et un comité de pilotage a déjà pu se réunir pour établir les axes de la prochaine convention.

En ce qui concerne le départ anticipé à la retraite :

Dans certaines situations liées à leur état de santé, les fonctionnaires peuvent être admis à la retraite CNRACL, avec jouissance d'une pension, bien qu'ils n'aient pas atteint l'âge « normal » d'ouverture des droits.

- En cas d'invalidité

Aucune condition d'âge n'est exigée pour être mis à la retraite pour invalidité. En bénéficie le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie.

- En cas d'infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou du conjoint

Le fonctionnaire peut être admis à la retraite avec liquidation de sa pension, quel que soit son âge, à condition :
- qu'il ait accompli au moins 15 ans de services
- que lui-même ou son conjoint soit atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable qui l'empêche d'exercer une profession quelconque
L'impossibilité de travailler est appréciée par la commission de réforme.

- En cas d'incapacité permanente d'au moins 50%

L'âge d'ouverture des droits à pension est abaissé pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50%.
Ces fonctionnaires peuvent partir à la retraite de manière anticipée, en fonction de la durée d'assurance dont ils justifient.
Ce taux est applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er février 2014.

A titre transitoire, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est prise en compte pour l'appréciation des conditions posées par l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015.

La création d'un compte-individuel handicap travail permettrait à des personnes en situation de handicap qui ne rentrent pas dans ces critères de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite ou d'une « cessation progressive d'activité ».

3. Que pensez-vous de la suggestion de créer un nouveau compte individuel handicap travail pour retracer et gérer des droits nouveaux susceptibles d'être utilisés pour accélérer le départ en retraite, favoriser le passage à temps partiel ou l'accès à la formation professionnelle ? Quels pourraient être les titulaires d'un tel compte ? Quel mode de financement serait envisageable ? Quels seraient les avantages, les inconvénients, les conditions de réussite et les effets indésirables à éviter ? La mise en place d'un tel compte vous paraît-elle opportune et faisable ? Quelles pistes alternatives, le cas échéant, seraient-elles selon vous pertinentes ?

Cette liste, destinée à guider l'échange, n'est pas limitative.

La suggestion de créer un nouveau compte individuel handicap travail pour retracer et gérer des droits nouveaux susceptibles d'être utilisés pour accélérer le départ en retraite, favoriser le passage à temps partiel est bien.

Un tel compte pourrait être géré par la CNRACL en lien avec les employeurs territoriaux.

En ce qui concerne le financement, celui-ci devrait passer par le FIPHFP. Toutefois ce Fonds n'a pas vocation à durer dans le temps, il faudrait donc envisager un autre mode de financement à long terme. Les conditions de financement de ce compte sont déterminantes pour sa faisabilité.

Les avantages : permettre une cessation progressive d'activité de ces agents voir un départ anticipé à la retraite.

Des critères doivent être déterminés pour pouvoir bénéficier de ce compte : âge, taux d'invalidité…

Les inconvénients : ne pas rendre obligatoire l'attribution des premiers points de ce compte à la formation pour reconversion (une reconversion n'est pas toujours nécessaire en fin de carrière).

Les pistes alternatives :

- **Congés de reclassement**

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

- **Le tutorat permettant un temps partiel**

Le tutorat est une relation formative entre un enseignant, le tuteur qui serait le travailleur en situation de handicap, et un apprenant, une personne en apprentissage. Le tuteur a pour rôle de guider l'apprenti.

Les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992. L'article 18 de la loi précitée dispose en effet que les personnes morales de droit public peuvent, à titre expérimental, conclure des contrats d'apprentissage. La pérennisation du dispositif est établie par la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes. Enfin, ce dispositif a été complété par la loi de programmation de cohésion sociale de 2005, la loi pour le développement de la participation de 2006 et la loi relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie de 2009.

Depuis dix ans, le nombre d'apprentis au sein de la fonction publique a été multiplié par quatre, passant de 2600 apprentis en 2001 à 12 700 apprentis recensés pour l'année 2012. La fonction publique territoriale regroupe l'essentiel de ces effectifs (11 000 agents), la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière employant respectivement 700 et 900 apprentis.

Afin de donner une impulsion nouvelle à ce dispositif et d'ouvrir la fonction publique à l'apprentissage, le Président de la République a annoncé des objectifs de recrutement ambitieux en ce qui concerne l'Etat au cours de la grande conférence sociale de 7 et 8 juillet derniers. Ainsi, 4000 apprentis devront être recrutés à partir du mois de septembre 2015, 6000 à partir du mois de septembre 2016.

Les premiers recrutements d'apprentis devront avoir lieu dès septembre 2015.

Les apprentis peuvent être des personnes handicapées : les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008).

L'objectif serait que l'agent en situation de handicap soit le maitre d'apprentissage en fin de carrière. Cela lui permettrait d'avoir un allègement de son temps de travail et de former la personne qui le remplacera quand il partira à la retraite.

4 - Conclusion :

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.

Plusieurs propositions sont formulées par l'IGAS par exemple :

- Doit-on faire comme dans le privé : garder la même durée de travail mais avec moins de responsabilité, moins de charges, compensé financièrement par l'AGEFIP dans le privé (FIPHFP pour le public) ?
- Ou doit-on réduire la durée du temps de travail ?
- Y a-t-il des besoins de reconversion ?
- Quels critères pour le compte individuel ?

Michel HIRIART souligne qu'il faudrait une cotisation des collectivités pour avoir des ressources. Le FIPHFP n'a pas vocation à durer dans le temps, il a été mis en place avec les financements des collectivités qui ne respectent pas encore le taux de travailleurs handicapés dans leur effectif.

L'IGAS a également pu souligner que s'il y a un prélèvement directement sur les caisses de retraite, il y aura une motivation pour favoriser la prévention pour qu'il y ait des carrières plus longues et donc des durées de cotisation plus longues également.

De même il est souligné que la reconversion doit se faire avant la fin de carrière, plutôt à la mi carrière.

Au cours de cet entretien s'est posée la question de l'intérêt d'un compte individuel, ne serait-il pas plus nécessaire d'avoir un droit commun pour tous les travailleurs handicapés ?

Insérer le logo de la FNCDG

CONVENTION DE PARTENARIAT

PROJET A VALIDER

Saison 2015

Entre les soussignés :

La société COMMUNICA
Dont le siège social est situé 6, rue du courant, 33 310 Lormont
Représentée par Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes,
Ci-après dénommée "COMMUNICA"

D'une part

Et

L'association FNCDG
La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, une association de la loi de 1901, sise au 80, rue de Reuilly 75012 PARIS.
Représentée par Monsieur MICHEL HIRIART agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes.
Ci-après dénommée "FNCDG"

D'autre part

DEFINITION DE L'ACTE DE PARTENARIAT

La société COMMUNICA est une entreprise organisatrice d'événements qui a pour objet notamment d'organiser dans les différentes régions de France, les Congrès/Salons Préventica, plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

La FNCDG adhère aux valeurs de prévention et de maîtrise globale des risques professionnels.

Au-delà des Congrès/Salons Préventica, les parties s'engagent dans le cadre de cette convention, à répondre favorablement aux différentes sollicitations de représentation et d'implication dans les événements et groupes de travail qu'elles organisent (Comités de pilotage, Conférences, Assemblées Générales…) en fonction de leurs disponibilités.

ARTICLE 1 - OBJET

Les Parties souhaitent développer un partenariat qui vise à optimiser leurs relations et à promouvoir ensemble leurs activités respectives, notamment celles relevant des thématiques de maîtrise globale des risques professionnels. La présente convention a pour objet de préciser les modalités de cette collaboration.

ARTICLE 2 – ENGAGEMENT COMMUNICA

COMMUNICA enregistre l'acte de partenariat de la FNCDG, qui devient membre de droit du Comité Scientifique et de Pilotage des Congrès/Salons Préventica.

2.1. COMMUNICA s'engage à faire la promotion de la FNCDG à l'occasion des Congrès/Salons Préventica, dans les conditions spécifiques définies par la convention de partenariat.

2.2. COMMUNICA, s'engage à :

- Informer la FNCDG de sa **politique globale** en matière de développement de la thématique maîtrise globale des risques dans la fonction publique des Congrès/Salons Préventica.

- Utiliser la promotion de cette convention exclusivement dans le cadre défini par l'objet (Art 1) - mission de promotion des actions visant à organiser les Congrès/Salons Préventica et à la sensibilisation à la maîtrise globale des risques professionnels

- Participer aux réunions/colloques organisés par la FNCDG suivant les modalités à définir selon les thématiques abordées. Par exemple : Tenue d'un stand lors du congrès annuel de la FNCDG et organisation de temps forts tels que la signature de la présente convention.

- À mettre à la disposition de la FNCDG un **dispositif de visibilité** sur les Congrès/Salons Préventica tel que décrit ci-dessous, deux fois par an pour la France en échange d'une participation financière de 1500 € HT par CDG présent sur **le stand FNCDG** tel que prévu à l'article 3.1 des présentes.

- Convier la FNCDG aux différents temps forts en amont et pendant les Congrès/Salons Préventica : conférences de presse, Dîner d'Ouverture, Inauguration Officielle…
  - § Invitation de 2 représentants de la FNCDG au niveau national dont le Président ou son représentant
  - § Invitation de 2 personnes par CDG présent sur le salon au Dîner d'Ouverture – lundi 8 juin (prise de parole à confirmer par vos soins)
  - Inauguration officielle – mardi 9 juin (prise de parole à confirmer par vos soins)
  - § Accès illimité à l'espace VIP – Agora du salon

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

Pack de Communication France

Un **Pack Partenaire pour la FNCDG** avec :

- Apposition du logo de la FNCDG sur les supports de communication fonction publique (Avant-programme, Invitation/Programme officiel, catalogue…)
- Éditorial du Président pour une publication sur le site preventica.com (1 600 caractères espaces compris + photo)
- Actualités, communiqués et dossiers spéciaux relayés sur le site Internet www.preventica.com et la newsletter Préventica
- Présentation dans le Guide Visiteurs (sous réserve de réception des informations dans des délais permettant l'impression papier)
- Diffusion d'articles ou dossiers thématiques réalisés par la FNCDG, sur preventica.com et sur la revue Préventique
- L'annonce d'événements organisés par la FNCDG sur l'agenda du site « preventica.com »
- Apposition du logo de la FNCDG dans la page partenaires du site « preventica.com »
- Promotion des ouvrages de la FNCDG dans la rubrique "Librairie" du site et/ou la rubrique "Livre du mois" de la newsletter

N.B : Chaque CDG participant bénéficiera du même pack partenaire

Organisation de conférences ou de réunions privées

- Organisation d'une conférence CDG/FNCDG à minima par édition, soit deux conférences par an.
- Nous restons à votre disposition pour échanger sur la possibilité d'organiser des réunions privées pour les préventeurs ou d'autres publics ciblés.

Mise à la disposition du réseau CDG d'un espace dans le village fonction publique à tarif préférentiel

Stand unique sous l'enseigne de la fédération sur la base de 9 m² pré-équipé / CDG.

Si la FNCDG souhaitait augmenter cette surface :

1. Stand design 12 m² / CDG ==> 2 600 euros HT
2. Stand design sup ou = à 15 m² / CDG ==> à partir de 3 400 euros HT / tarif sur demande

Remarque : Préventica pourra faire un devis personnalisé à la FNCDG suivant des demandes spécifiques

Plus d'informations sur l'équipement des stands dans le dossier des tarifs 2015 joint.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DE LA FNCDG

La FNCDG s'engage par ses apports (en contenu, en communication dans son réseau d'influence, financier et humain) à soutenir COMMUNICA dans son engagement à réaliser les Congrès/Salons Préventica.

3.1. La FNCDG versera à COMMUNICA pour sa participation aux Congrès/Salons Préventica la somme de : (suivant option retenue présentée à l'article 2.2 de la convention)

Un appel de fond et une facture parviendra à la FNCDG afin qu'elle puisse l'utiliser dans le cadre de la législation fiscale en vigueur dans l'année de la signature.

3.2. La FNCDG s'engage auprès de COMMUNICA, par les actions suivantes :

- En tant que membre du comité de pilotage, à l'accompagner dans l'élaboration du plan d'action fonction publique territoriale lors des éditions de 2015, et à lui fournir les informations utiles au bon suivi de cet objectif.
- À mettre COMMUNICA en relation avec les experts nationaux et régionaux du réseau CDG pour l'organisation de conférences.
- À soutenir COMMUNICA auprès des Centres de Gestion des régions concernées pour un partenariat régional.
- À relayer au sein de son réseau les informations provenant de COMMUNICA et entrant dans le cadre de la convention de partenariat, via ses outils : agenda du portail de la FNCDG, newsletter, diffusion d'invitations papier…
- À être représentée lors des temps forts de Préventica : Dîner d'ouverture, inauguration officielle…
- À communiquer les dates et lieux de ses temps forts pour permettre une éventuelle participation des représentants de COMMUNICA.

3.3. Les prestations complémentaires (hors dispositions prévues à l'article 2.2), éventuellement demandées par la FNCDG, feront l'objet d'une facture séparée sur devis accepté payable suivant les modalités en vigueur au sein de la FNCDG.

3.4. La somme visée au paragraphe 3.1. sera réglée en globalité à l'ordre de COMMUNICA dans le respect des modalités de paiement qu'il convient de définir à la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 4 – DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature par les deux parties et est conclue pour les 2 éditions des Congrès/Salons - Saison 2015, soit Préventica à TOULOUSE et à LYON.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

ARTICLE 5 – VALIDITE

Au cas où l'une quelconque des clauses du présent acte serait déclarée nulle ou inapplicable par quelque juridiction que ce soit et ce, par une décision définitive; cette clause sera supprimée sans qu'il en résulte la nullité de l'ensemble du présent acte, dont toutes les clauses demeureront pleinement en vigueur.

Toutefois, dans le cas où la nullité ou l'inapplicabilité d'une clause du présent acte affecterait gravement l'équilibre juridique et/ou économique de ce dernier, les parties conviennent de se rencontrer afin de substituer à ladite clause, une clause valide qui lui soit aussi proche que possible tant sur le plan juridique qu'économique.

Fait à Lormont,
Le 21/01/2015
en deux exemplaires

Pour COMMUNICA
Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES
Président

Pour la FNCDG
Monsieur MICHEL HIRIART
Président

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Partenariat UNCCAS-FNCDG

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 contacts ont été pris avec cette association pour :

- 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.

Les services de la FNCDG ont pu rencontrer deux représentants de l'UNCCAS, Frédéric BODO et Eleonora BUSI, 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.

En effet dans le cadre d'une convention avec la MISAP (Mission des Services à la Personne), l'UNCCAS lance une réflexion sur le reclassement de ces agents. L'UNCCAS va mettre en place un groupe de travail avec quelques CCAS, il se réunira 4 fois au cours de l'année 2015.
L'objectif de ce groupe de travail est de faire un état des lieux des difficultés rencontrées et de recenser les outils nécessaires qui pourront être élaborés.

En accord avec l'ANDCDG, il a été convenu qu'Anne GUIBERT, juriste à la FNCDG, et les CDG des Landes et des Côtes d'Armor participeront à ce groupe de travail.

Ces CDG travaillent beaucoup sur le champ de l'aide à domicile. Au cours des dernières années, le CDG 40 a par exemple accompagné les CIAS et leurs services d'aide à domicile sur tous les fronts : organisation, financement, prévention, équipement technique des intervenants. Le Centre a aussi porté une mission d'accompagnement psychologique des

agents de terrain. Sur le plan de l'inaptitude, du maintien dans l'emploi et du reclassement, les aides à domicile représentent une part importante des dossiers que le CDG accompagne au quotidien.

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.

L'avancée des Centres de Gestion suppose un travail de collaboration active avec les principaux acteurs de la Fonction Publique Territoriale notamment dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Constatant l'intérêt de s'unir pour peser dans le processus d'élaboration des normes, la Fédération propose la signature d'un accord-cadre de collaboration avec l'UNCCAS 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.