Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Réunion avec la DGCL sur le bilan des élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale en 2014

La DGCL a constitué un groupe de travail qui a pour objet les élections professionnelles. La FNCDG participe régulièrement aux réunions de ce groupe de travail qui s'est réuni tout au long de l'année 2014 pour préparer les élections. Le 9 mars 2015, une réunion du groupe a permis de faire un point sur ces élections.

Il est à noter que les élections professionnelles de 2014 se sont bien mieux passées qu'en 2008. Cependant, le système est toujours perfectible, il est souhaité que ce groupe de travail perdure afin notamment d'avoir un suivi continu.

Lors de la réunion du 9 mars, a été notamment évoqué le processus électoral, ainsi que le déroulement du scrutin.
Différents points soulèvent des problèmes que certains membres du groupe souhaitent voir évoluer :

- La problématique des CT communs. (article 32 de la loi n°84-53).
- La valeur indicative de la circulaire n'est pas suffisante.
- Dans les CDG et dans les grandes collectivités locales, des protocoles d'accord pré-électoraux sont réalisés. La CFDT estime qu'il serait intéressant de les généraliser.
- M-C DEVAUX a relevé que dans les communes de moins de 50 agents il y avait des difficultés à constituer des listes. Est-ce vraiment un seuil pertinent ? Revenir sur ce seuil, en le réévaluant à la hausse créerait une situation de droit différente pour les salariés du secteur public, ceux-ci auraient moins de droits que les salariés du secteur privé.
- Il y a un problème sur la date du scrutin. Il est impossible de déterminer un contrôle de liste de candidat sans avoir de liste électorale officielle. Les effectifs doivent être appréciés en janvier. Cela semble trop court, de même que juillet (comme auparavant) était trop tard. Avril serait une date intéressante.
- La date des délibérations est un raté.
- Il faudrait arrêter la liste électorale 6 semaines avant, cela serait plus simple pour le matériel.
- Le texte n'est plus adapté à la génération du vote par correspondance. L'enveloppe extérieure comporte beaucoup trop de mention (beaucoup d'absence de signature pour les agents de catégories C).
  Une meilleure harmonisation et une simplification des procédures aideraient à l'expression des votes, car les électeurs sont troublés par l'existence de plusieurs modalités de vote. Quel que soit le mode de scrutin, ce sont les modalités pratiques qui doivent être réfléchies (même si certains réglages ne peuvent se faire que localement).

LV-FNCDG
10 avril 2015

- Il y a un problème avec les assesseurs et les délégués qui doivent bénéficier d'autorisations exceptionnelles.

Les prochains thèmes à travailler :

- Les CCP ;
- Les groupes hiérarchiques ;
- La mention de l'affiliation dans les procès-verbaux ;
- Le vote des fonctionnaires en OPH ;
- Faire un guide ;
- Éclairage nécessaire sur l'exercice des droits syndicaux. La DGCL élabore un document recensant les questions à ce sujet ;
- Travailler la question de la mutualisation des moyens syndicaux.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La prestation sociale complémentaire par les CDG

Les lois de février 2007 ont précisé les contours des missions et du rôle des Centres de Gestion (CDG). Ces lois ont davantage précisé les interventions des collectivités en matière d'action et de protection sociale en faveur des agents.
En tant qu'acteur incontournable en matière de gestion des ressources humaines, les CDG sont placés au cœur du dispositif relatif à la PSC.

Depuis la publication du volet réglementaire, les CDG se sont fortement engagés dans ce dossier. Dans ce cadre, nos établissements jouent le rôle d'information, d'appui et de facilitateur auprès des collectivités.
Depuis des années, les CDG ont pris conscience du rôle indispensable qu'ils doivent tenir dans l'accompagnement social de l'emploi territorial. Ces politiques d'accompagnement social s'inscrivent dans de véritables politiques de gestion des ressources humaines visant à maintenir un équilibre chez l'agent dans sa protection complémentaire. Les CDG se sont engagés sur ce dossier et entendent jouer leur rôle de mutualisation et de facilitateur.

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application est paru le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC soit dans le cadre de la convention de participation, soit dans le cadre de la labellisation.
Après trois années de mise en œuvre, l'application du décret est actuellement au centre de nombreuses attentions. L'association des maires de France s'est ainsi réunie à ce sujet, l'ANDCDG a réalisé une enquête sommaire, l'inspection générale de l'administration (IGA), l'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sont chargés de réaliser une mission sur le financement de la PSC.

§ L'enquête de l'ANDCDG a été lancée en février 2015 auprès des CDG.
Au 23 février 2015, sur 51 Centres de Gestion ayant répondu, une majorité n'a pas mis en place de convention de prestation sociale complémentaire.
21 CDG ont mis en place une convention prévoyance, et 8 une convention santé.
Le nombre de convention a vocation à évoluer. En effet, le nombre de contrat a nettement augmenté entre 2013 et 2014.

Nombre de contrats Prévoyance 2013	Prévoyance 2014
17 581	36 252
Nombre de contrats Santé 2013	Santé 2014
3 103	8 827

LV-FNCDG
10 avril 2015

§ Par note du 17 décembre 2014, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales de la santé et des droits des femmes, le ministre de l'intérieur et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique ont demandé à l'IGAS, à l'IGA et à l'IGF une mission relative aux modalités de financement de la PSC. La mission étudiera la mise en œuvre et le fonctionnement des dispositifs, ainsi que l'appréciation quantitative et qualitative de la PSC.

Le rapport devra notamment dresser un état des lieux complet du dispositif existant dans les fonctions publiques d'état et territoriale, étudier son coût de mise en œuvre, faire un bilan des difficultés rencontrées et étudier les perspectives d'évolution.

C'est dans ce cadre que la FNCDG a été sollicitée. Le 25 mars 2015, Olivier AYMARD et Lucie VILMOT ont rencontré les représentants de l'IGA, l'IGAS et l'IGF.
Les actions des CDG dans la mise en œuvre de la PSC ont pu y être présentées.
L'IGA a également exposé les éléments de son enquête à la FNCDG. Une enquête concerne le volet qualitatif de la PSC par les CDG. Il est apparu que la FNCDG était la plus indiquée pour diffuser ce questionnaire.

En outre, la formation spécialisée n°4 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale réalise une étude afin de disposer d'un état des lieux des modalités de la PSC et des problématiques rencontrées par les collectivités qui s'y sont ou non engagées.
La FNCDG est associée à cette démarche dont l'angle est essentiellement qualitatif.

Le rôle des Centres de Gestion

Les CDG ont, depuis des années, pris conscience du rôle qu'ils ont à jouer dans l'accompagnement social de l'emploi territorial. Il y a un fort enjeu de gestion des ressources humaines à prendre en compte les difficultés sociales des agents territoriaux et à leur permettre de maintenir l'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'accès aux soins, leurs revenus en cas de perte de traitement et leur permettre de préparer les conditions financières de leur retraite.
Au surplus, les politiques d'accompagnement social de l'emploi sont de nature à renforcer l'attractivité à l'embauche et la fidélisation des agents en poste.

L'accompagnement social de l'emploi imaginé par les centres de gestion comprend trois volets :

a) Le premier volet concerne l'accès des agents territoriaux à des prestations d'action sociale :
L'article 25 de la loi n°84-53 dispose que « Les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent. Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées […] ».

Des centres de gestion ont mis en place des contrats cadre d'action sociale visant à compléter les dispositifs d'action sociale classique et à permettre aux agents qui n'en bénéficiaient pas, d'y accéder.
Les autres centres de gestion ont pris acte de l'absence de demande de leurs collectivités en ce domaine.

b) Le deuxième volet de cet accompagnement social de l'emploi concerne l'aide à la protection sociale complémentaire.

c) Le troisième volet concernerait à plus long terme l'épargne retraite et la monétisation du compte épargne temps.

Aujourd'hui, le cadre législatif permet aux centres de gestion, grâce à une participation financière, d'accompagner les employeurs souhaitant faire bénéficier l'ensemble de leurs agents de garanties en matière de prévoyance et de couverture santé (risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et des risques liés à la maternité).

En effet, l'article 25 de la loi 84-53 dispose que « Les centres de gestion peuvent […] pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent […] conclure avec un des organismes mentionnés au I de l'article 88-2 une convention de participation dans les conditions prévues au II du même article.

Certains CDG ont bâti des partenariats solides avec des partenaires historiques qui ont construit progressivement le dispositif de protection sociale des agents. Ces partenariats concernent plus particulièrement les contrats « prévoyance ».
À la demande de collectivités de leur ressort qui souhaitent développer une politique sociale active en faveur des agents, certains ont décidé de mettre à profit le nouveau dispositif réglementaire pour lancer des procédures de mise en concurrence principalement soit sur la prévoyance seule ou sur les deux risques santé et prévoyance. D'autres souhaitent s'inscrire dans une démarche d'accompagnement et d'information des collectivités et de leurs agents qui restent bien évidemment libres de souscrire des contrats individuels avec les opérateurs de leur choix.

L'élaboration d'une convention de participation menée par les Centres de Gestion

Il s'agit d'une procédure de 8 à 10 mois :

<table>
<tr><td colspan="2">1. Délibération du CA du CDG pour le lancement de la consultation</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Envoi aux collectivités d'un courrier d'information</td></tr>
<tr><td colspan="2">3. Comité Technique (du CDG et des collectivités)</td></tr>
<tr><td colspan="2">4. Réception des délibérations des collectivités et des statistiques d'absentéisme</td></tr>
<tr><td rowspan="3">5. Mise au point du cahier des charges et publication pour mise en concurrence transparente et non discriminatoire

Analyse des offres</td><td>Collecte des informations des caisses de retraite</td></tr>
<tr><td>Implication d'une commission paritaire ad hoc</td></tr>
<tr><td>Prise en compte des spécificités des « grands comptes »</td></tr>
<tr><td colspan="2">6. Présentation des offres au Comité Technique du CDG</td></tr>
<tr><td colspan="2">7. Délibération du CA pour attribution de la convention de participation</td></tr>
<tr><td>8. Présentation de l'offre de la convention de participation aux collectivités</td><td rowspan="5">Appui du CDG pour
la définition de la participation employeur
et
la communication auprès des agents</td></tr>
<tr><td>9. Avis des CTP des collectivités</td></tr>
<tr><td>10. Délibération des collectivités pour adhésion à la convention de participation et définition de la participation financière</td></tr>
<tr><td>11. Signature des bulletins d'adhésion et des conventions</td></tr>
<tr><td>12. Information des agents et signature des contrats entre l'agent et l'opérateur</td></tr>
</table>

A noter le rôle essentiel d'information qu'auront à jouer les CDG sur un domaine technique complexe. Ils pourront valablement accompagner les employeurs dans l'information diffusée à leurs agents. En présentant de manière objective les procédures de labellisation ou de convention de participation.

La valeur ajoutée des centres de gestion en matière de protection sociale complémentaire

Les CDG ont un poids plus important que les employeurs et ont un lien avec l'ensemble des collectivités du territoire.

Sur les conventions de participation :
Les CDG ont un effet mutualisateur important. Par ailleurs, le CDG a une force de négociation que n'aurait pas nécessairement un employeur local.
La convention présente également une maîtrise tarifaire encadrée contractuellement : le niveau d'augmentation annuel de cette cotisation et des cotisations proposées est encadré. Cette force de négociation est une forme de garantie dans le temps même si l'on sait que les comptes se dégradent et que l'on n'a pas de vision sur la stabilité des tarifs.

En matière de labellisation :
Les CDG peuvent avoir valeur d'information statutaire auprès des agents, en accompagnement des DRH, pour leur expliquer qu'il y a nécessité de s'assurer et, vis-à-vis de l'employeur, nécessité d'envisager la construction d'une politique sociale d'accompagnement.

Certains CDG ont décidé de travailler de manière concomitante en réalisant des cahiers des charges similaires en santé et en prévoyance (cas de 3CDG en Rhône-Alpes) (cf. actes JT 2012).

LV-FNCDG
10 avril 2015

Direction de l'observation prospective
de l'emploi, des métiers et des compétences

Propositions pour le volet qualitatif de l'étude sur la protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales

Propositions revues suite aux échanges lors de la réunion de la FS4 du 29 septembre 2014

1. Echantillon

L'échantillon de la phase qualitative visera à être représentatif des différents types de collectivités et des principales modalités de mise en œuvre du dispositif de protection sociale complémentaire, en interrogeant aussi des collectivités qui n'ont pas choisi de le faire. Les modalités d'interrogation des centres de gestion seront précisées en 2015 en lien avec la FNCDG après la période de renouvellement de leurs instances.

Nombre de collectivités à interroger par catégories

	Conseils régionaux	Conseils généraux	EPCI	Communes	TOTAL
Risque « Santé »	**2**	**2**	**2**	**6**	**12**
Dont - Labellisation	1	1	1	3	6
- Convention de participation	1	1	1	3	6
Risque « Prévoyance »	**2**	**2**	**2**	**4**	**10**
Dont - Labellisation	1	1	1	2	5
- Convention de participation	1	1	1	2	5
Aucun dispositif	1	1	2	2	**6**
TOTAL	**5**	**5**	**6**	**12**	**28**

Les entretiens seront menés auprès de trois grandes catégories d'acteurs au sein d'une même collectivité (sauf les centres de gestion où seule la sphère RH sera interrogée) :

- les élus
- les représentants du personnel ou à défaut des agents pour les petites collectivités
- les responsables et gestionnaires des services concernés par la protection sociale complémentaire (DRH ou autres)

Au total, ce sont donc près de 90 entretiens qui sont à prévoir, hormis les centres de gestion.

Les communes et les EPCI seront choisis aussi en veillant à diversifier leur taille : petite (moins de 50 agents), moyenne (entre 50 et 200 agents), grande (supérieure à 200 agents), sur le territoire métropolitain exclusivement.

Les collectivités ne proposant pas de dispositif pourront être identifiées en collaboration avec la FNCDG et interrogées par voie téléphonique.

2. Trame de questionnement

a. Pour les collectivités ayant mis en place une offre de protection sociale complémentaire :

Contexte préalable et évolutions

- Depuis quand votre collectivité propose-t-elle à ses agents une offre en matière de protection sociale complémentaire pour ses agents ?
- Quels sont les objectifs visés à travers cette offre ?
- Comment la collectivité s'est-elle informée sur les différentes modalités de gestion de la protection sociale complémentaire ?
- Quel a été l'impact du décret de 2011 sur l'offre de protection sociale complémentaire ? De quelle façon avez-vous intégré le nouveau cadre réglementaire ?
- Si votre collectivité proposait une participation antérieurement au décret, quelles en étaient les modalités ? (garanties, bénéficiaires, montant de la participation, choix du ou des opérateur(s)…)
- Quels sont les freins au développement de la protection sociale complémentaire pour votre collectivité ?

Modalités et garanties

- Quelles sont les garanties et les modalités proposées aux agents ?
- Quels ont été les arbitrages éventuels avec les moyens consacrés à l'action sociale ?
- Les prestations ont-elles connu une évolution ? Si oui, pour quel motif ?

Participation : montant et critères de répartition

- Sur quelle base ont été déterminés :
    - Les montants engagés et les niveaux de participation proposés ?
    - Les modes de gestion (choix du prestataire si convention de participation) ?
- Quel est le nombre ou la part des agents et retraités bénéficiant de l'offre de protection sociale complémentaire ?
- Avez-vous constaté un écart entre les montants provisionnés et les montants engagés ?

Information des agents

- Comment les agents en activité ou retraités ont-ils été informés ?

Dialogue social

- Comment les instances paritaires ont-elles été associées aux différentes étapes de ce processus ? Quels ont été les points qui ont pu faire débat ? Une commission ad-hoc a-t-elle été créée ?
- Quels ont été les avis du comité technique et de celui de la collectivité ?
- Quels sont les retours de la part des organisations représentatives du personnel et des agents ?

Bilan et perspectives

- Quel bilan tirez-vous des dispositifs engagés?
- Quelles seraient selon vous les perspectives d'évolution de l'offre de protection sociale complémentaire ?

b. <u>Pour les collectivités qui ne proposent pas d'offre de protection sociale complémentaire :</u>

- Avez-vous été informés des dispositions du décret de 2011 et des dispositifs existants pour la protection sociale complémentaire des agents ?
- Cette question a-t-elle fait l'objet de débats au sein de votre collectivité ? Dans le cadre des instances paritaires ?
- Proposez-vous une offre alternative ? (ex : contrat groupe sans participation employeur)
- Quels sont les freins au développement de la protection sociale complémentaire pour votre collectivité ? Quels seraient les leviers favorables à sa mise en œuvre ?
- A quelle échéance pensez-vous possible la mise en place d'une offre de protection sociale complémentaire pour vos agents ?

c. <u>Pour les centres de gestion :</u>

Perception des pratiques des collectivités en matière de protection sociale complémentaire

- Quelle est la demande des collectivités en matière de protection sociale complémentaire ? A-t-elle connu une évolution ?
- Quelles sont les principales modalités de gestion choisies par les collectivités ?
- Y a-t-il des collectivités qui ne proposent pas d'offre à leurs agents ? A votre avis, quels sont les principaux freins rencontrés par ces collectivités ?
- Quels sont les facteurs qui peuvent favoriser le développement d'une offre de protection sociale complémentaire dans les collectivités non engagées ?

Exercice de la mission optionnelle

- Le centre de gestion exerce-t-il la mission optionnelle pour la protection sociale complémentaire ?
    - Si non, pour quelle(s) raison(s) ?
        - les collectivités organisent elles même leur participation ou ne sont pas intéressées ?
        - manque de moyens humains ou financiers au CDG ?
        - contrat groupe déjà existant au CDG ?
        - pas dans les orientations politiques du CDG ?
    - Si oui :
        - Sous quelles formes ?
        - Quel était le contexte préalable ?
        - Quelles ont été les modalités de mise en œuvre : cahiers des charges, sélection du prestataire ?
        - Comment s'est effectuée la conduite du dialogue social (consultation des organisations syndicales, avis du comité technique du CDG et de la collectivité, création d'une commission ad-hoc et composition de cette dernière)
        - Comment les collectivités ont-elles été informées ?
        - Quelles sont les garanties proposées ?
        - Quelle est la participation de l'employeur (montant et critères de répartition) ?
        - Quelle est la population concernée (nombre de collectivités affiliées et non affiliées, nombre d'agents et de retraités dans chacun des cas) ?
        - Quels ont-été les arbitrages éventuels avec les moyens consacrés à l'action sociale ?

Questionnaire aux centres de gestion

N° du centre de gestion : JK Votre département ? 04

Contact pour le questionnaire (nom, fonction et numéro de téléphone) :

1) LE CENTRE DE GESTION

nombre total de collectivités gérées en 2014 ?

nombre total d'agents gérés en 2014?

2) Participation à la protection sociale complémentaire :

Souscrivez-vous pour le compte des collectivités locales et établissements de votre ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier d'une prestation sociale complémentaire ?

(•) Oui ( ) Non

Si oui quel est le pourcentage de collectivité adhérente qui vous sollicite pour cette prestation ? %

Suivant

Garantie prévoyance uniquement

L'offre retenue propose

☐ Garantie Maintien de traitement en cas d'Incapacité Temporaire totale de Travail (ITT)	Quel est le niveau de maintien de traitement en % ?
☐ Garantie des Primes et Indemnités en cas d' Incapacité Temporaire totale de Travail	
☐ Garantie Maintien de traitement en cas d'Invalidité permanente	Quel est le niveau de maintien de traitement en % ?
☐ Complément Retraite en cas d'Invalidité permanente	
☐ Capital Décès/ Perte Totale et Irréversible d' Autonomie (PTIA)	

- Garantie couplée santé et prévoyance

CLIQUEZ SUR LE BOUTON Suivant POUR LE VOLET SANTE

Précédent

IGNORER

Garanties prises en compte pour le classement dans la typologie

Renseigner plus d'une case si les garanties offertes par le contrat combinent plusieurs modes de remboursements

Consultations de médecins

Remboursement des consultations de médecin spécialiste de secteur 2 à honoraires libres, pour un assuré DANS le parcours de soins

○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels, yc €

Audioprothèses

Prise en charge des prothèses auditives (équipement à deux oreilles) ○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement hors RSS (remboursement après l'achat de DEUX prothèses) €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels, yc €

Optique (remplir la partie A ou B)

Dans le cas où votre organisme est lié à un réseau d'opticiens, veuillez indiquer l'offre de prestation dans le cadre de ce réseau.

A - Le remboursement s'exprime avec un forfait global monture + verres ○ Oui ○ Non

Le montant du forfait global pour des lunettes "monture + verres complexes multifocaux ou progressifs" (dioptrie de -8 à +8) code 2227038) hors RSS €

Eventuellement en plus du forfait global

Le remboursement pour la monture en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement pour les verres exprimé en % de la base sécu.,yc RSS €

Précédent Suivant

B - Le remboursement s'exprime en séparant la monture des verres ○ Oui ○ Non

Monture

Le montant du forfait "monture", hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement en % des frais réels,yc RSS €

Verres : paire de verres "complexes" multifocaux ou progressifs (dioptrie de -8 à +8) (code 2227038)

Le montant du forfait "pour deux verres", hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement en % des frais réels,yc RSS €

Prothèse dentaires

Dans le cas où votre organisme est lié à un réseau d'opticiens, veuillez indiquer l'offre de prestation dans le cadre de ce réseau.

Le contrat prend-il en charge la prothèse céramo-métallique sur dent visible ? ○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement, hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels,yc RSS €

Honoraires des praticiens hospitaliers (hors frais de séjour)

Remboursement des honoraires chirurgicaux des praticiens hospitaliers dans les établissement conventionnés Sécurité Sociale (hors conventions spécifiques passées avec des établissements) ○ Oui ○ Non

Soit le forfait monétaire de remboursement, hors RSS €

Soit le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Soit le remboursement exprimé en % des frais réels,yc RSS €

Chambre particulière

Le contrat prend-il en charge la chambre particulière en médecine dans les établissements conventionnés Sécurité Sociale (hors conventions spécifiques passées avec des établissements ○ Oui ○ Non

Soit le montant du forfait par jour en € €

Soit le montant du forfait annuel en € €

Soit le remboursement exprimé en % des frais réels €

Précédent Suivant

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n° 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

---

Dans l'objectif de rapprocher l'encadrement de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique, de celui du secteur privé (Code du travail) plusieurs textes ont été pris, notamment:

- L'accord du 20 novembre 2009 « Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique »
- La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social prévoit à l'article 18 l'institution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, vient compléter l'objectif de rénovation du dispositif d'hygiène et de sécurité.
- Accord-cadre relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique, signé le 22 octobre 2013, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 et préfigure un autre accord à venir sur la qualité de vie au travail.

En octobre 2012, la FNCDG a alerté les pouvoirs publics sur la pénurie des médecins de prévention et a proposé plusieurs solutions pour essayer de lutter contre.

Le décret n°2015-161 modifiant le décret n° 85-603, a notamment pour objectif de lutter contre la pénurie des médecins de prévention et rétablit un alinéa relatif au service de médecine du Centre de Gestion qui avait disparu suite au décret n°2012-170 du 3 février 2012. De plus ce texte renforce des missions des acteurs de la prévention et précise également les modalités de désignation des représentants du personnel au sein des CHSCT.

I. Lutter contre la pénurie des médecins de prévention : accueil de collaborateurs médecins

Afin d'élargir le vivier de recrutement des médecins de prévention et de permettre aux services de médecine de prévention d'exercer leurs missions, le décret prévoit l'accueil, au sein de ces services, de collaborateurs médecins dans les conditions prévues par les articles R. 4623-25 et les premiers alinéas des articles R. 4623-25-1 et R. 4623-25-2 du code du travail.

Ainsi, avec l'article 2 du décret, le I de l'article 11 du décret n°85-603 est ainsi complété :

« I.- Les missions du service de médecine préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins […]

Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social.

Le service de médecine de prévention peut accueillir des collaborateurs médecins dans les conditions prévues à l'article R. 4623-25, aux alinéas premiers des articles R. 4623-25-1 et R. 4623-25-2 du code du travail. »

En effet, en vertu de l'article R. 4623-25 du Code du travail il y a une possibilité de recruter des collaborateurs médecins. Il faut noter que ces médecins doivent s'engager à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils doivent être encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Le premier alinéa de l'article R. 4623-25-1 précise les missions du médecin collaborateur. Il remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit prévu par l'article R. 4623-14 et validé par ce dernier, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Le premier alinéa de l'article R. 4623-25-2 précise que le collaborateur médecin dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre la formation mentionnée à l'article R. 4623-25.

II. Renforcement des missions des acteurs de la prévention : la saisine des ACFI

Le décret a également pour objectif de renforcer des missions des acteurs de la prévention.

Il prévoit la possibilité de saisine de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) en cas d'absence de réunion du CHSCT, ou de l'instance en tenant lieu, sur une période d'au moins 9 mois.

Ainsi l'article 5 du décret, complète l'article 58 du décret n°85-603 de deux alinéas :

« Le comité se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas.

En outre, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Si le comité n'a pas été réuni sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires dans les conditions prévues à l'alinéa premier. Sur demande de l'agent chargé des fonctions d'inspection, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

Dans un tel cas, la procédure décrite aux alinéas 6 à 8 de l'article 5-2 s'applique. »

III. Le service de médecine du Centre de Gestion

Le décret rétablit un alinéa relatif au service de médecine du Centre de Gestion qui avait disparu suite au décret n°2012-170 du 3 février 2012.

En effet, il y a eu une erreur dans le décompte des alinéas lors de la modification du décret n°85-603 au vu du décret n°2012-170, normalement, les missions du service de médecine préventive peuvent être assurées par un médecin appartenant à un service créé par le Centre de Gestion. Cette disposition avait disparu au profit du service de médecine au travail interentreprises qui aurait dû disparaître.

Désormais, avec l'article 2 du décret, le I de l'article 11 du décret n°85-603 est ainsi rédigé :

« I.- Les missions du service de médecine préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant :

-soit au service créé par la collectivité ou l'établissement ;

-soit à un service commun à plusieurs collectivités auxquelles celles-ci ont

adhéré ;

- soit au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale ;

-soit à un service de santé au travail régi par le titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail avec lequel la collectivité ou l'établissement passe une convention après avis du comité mentionné à l'article 37. Dans ce cas, les articles du code du travail régissant les organes de surveillance et de consultation des services de santé au travail interentreprises ne s'appliquent pas et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est informé pour avis de l'organisation et des modalités de fonctionnement de ce secteur médical ;

-soit à un service de médecine du travail interentreprises et avec lequel l'autorité territoriale passe une convention ;

-soit à un service de santé au travail en agriculture prévu à l'article L. 717-2 du code rural avec lequel l'autorité territoriale passe une convention dans les conditions prévues par l'article R. 717-38 du même code ;

-soit, à défaut, à une association à but non lucratif à laquelle la collectivité ou l'établissement a adhéré, après avis du comité mentionné à l'article 37 et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics dans les conditions prévues par l'article 11 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social.

Le service de médecine de prévention peut accueillir des collaborateurs médecins dans les conditions prévues à l'article R. 4623-25, aux alinéas premiers des articles R. 4623-25-1 et R. 4623-25-2 du code du travail. (…) ».

IV. Les modalités de désignation des représentants du personnel au sein des CHSCT

L'article 32 du décret n°85-603 prévoit que les représentants du personnel au sein des CHSCT sont désignés librement, par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées. L'autorité territoriale, auprès de laquelle le comité est constitué, établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquelles elles ont droit. Les opérations de désignation de ces représentants doivent être achevées dans le délai d'un mois après la date des élections des représentants du personnel au comité technique.

Le décret précise ces modalités de désignation des représentants du personnel au sein des CHSCT.

L'article 3 du décret supprime l'alinéa 3 de l'article 32 qui indiquait que « L'autorité territoriale fixe également le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel. »

L'article 4 du décret insère deux nouveaux articles, après l'article 32 du décret n°85-603, prévoyant un tirage au sort. L'article 32-1 est ainsi rédigé :

« Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans le délai fixé au quatrième alinéa de l'article 32, tout ou partie des représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus, dans les conditions que celles prévues à l'article 20 du décret du 30 mai 1985 susvisé. »

De même l'article 32-2 complète :

« Lorsque les sièges des représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'ont pu être attribués en l'absence d'élection aux comités techniques, faute de liste de candidats déposée, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort, pour l'attribution de ces sièges, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 20 du décret du 30 mai 1985 susvisé. »

Droits des fonctionnaires
- Libertés publiques
- Exercice du droit syndical
- Droit à rémunération et droits sociaux
- Compte épargne-temps
- Egalité professionnelle hommes-femmes
- Elections professionnelles
- Bilans sociaux

Obligations des fonctionnaires

FAQ sur les modalités de mise en œuvre du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Articles	Questions	Réponses
Date d'entrée en vigueur du décret	S'agissant du crédit d'heures syndicales, faut-il attendre les prochaines élections pour mettre en œuvre les nouvelles règles ?	Les dispositions de ce décret ont vocation à s'appliquer à la suite du renouvellement général des comités techniques du 4 décembre 2014.
Article 2	Articulation des dispositions de l'article 3 du décret du 3 avril 1985 avec celles de l'article 9 du décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014	Les dispositions de l'article 9 s'appliquent aux droits créés par le décret du 3 avril 1985, en vigueur à la date de publication du décret du 24 décembre 2014. Celles de l'article 3 s'appliquent aux droits accordés avant la publication du décret du 3 avril 1985.
Clauses de sauvegardes	Est-ce que cela signifie que sur un an, la collectivité territoriale peut avoir à prendre en charge plus beaucoup d'heures qu'auparavant ou est-ce que c'est le nombre global qui compte ?	Si le montant de crédit de temps syndical dont bénéficient les organisations syndicales au 27 décembre 2014, date de publication du décret du 24 décembre 2014, est supérieur à celui dont elles doivent bénéficier en application des nouvelles modalités de calcul de crédit d'heures, les droits antérieurs peuvent être maintenus pour une durée d'un an maximum si l'autorité territoriale en décide.
	Comment appliquer la clause de sauvegarde des droits de l'année précédente ?	La mise en œuvre des dispositions de l'article 9 est définie par l'autorité territoriale.
	Que signifie la mention "à périmètre équivalent" ?	Cette expression signifie à périmètre constant.
Article 3	Les OS représentées au CT local ou au CSFPT doivent-elles, pour disposer d'un local au Centre de gestion, avoir une section syndicale déclarée auprès du Centre de gestion?	L'article 3 du décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoit que des locaux ne peuvent être mis à disposition que des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement.
	Pour l'attribution des locaux, comment comptabiliser les effectifs ?	L'effectif à prendre en compte est celui des agents titulaires, stagiaires et non titulaires occupant un emploi permanent moins les agents mis à disposition d'une autre entité plus les agents mis à disposition de la collectivité (circulaire ministérielle du 25 novembre 1985). Pour déterminer l'effectif mentionné à l'article 3, il convient de prendre en compte les fonctionnaires titulaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé, les fonctionnaires stagiaires, d'ajouter les agents accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement et de soustraire les agents mis à disposition ou détachés auprès d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.
Article 4	" Sur quelle base sera fixée la subvention permettant la compensation de l'absence de mise à disposition d'un local, sachant que le montant d'un loyer est différent d'un département et d'une ville à l'autre ? "	Le troisième alinéa de l'article 4 du décret du 3 avril 1985 précité prévoit que cette subvention doit être " représentative des frais de location et d'équipement des locaux ". Les frais de location sont à estimer sur la base d'une location consentie dans des conditions équivalentes, en termes de superficie et de coût, à celles mises en œuvre au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement concerné et doivent tenir compte de l'évolution du coût de l'immobilier.
		En ce qui concerne l'équipement des locaux, ils devraient être dotés de l'équipement courant des postes de travail de la

Ce site utilise des cookies
En naviguant sur notre site vous acceptez l'installation et l'utilisation des cookies sur votre ordinateur.
J'accepte | En savoir plus

	« Sur quelle base est fixée la subvention relative à l'équipement, attendu que celui-ci n'est pas défini dans le texte ? »	collectivité territoriale ou de l'établissement concerné : mobilier, téléphone, poste informatique, accès aux moyens d'impression. Les conditions dans lesquelles la collectivité territoriale ou l'établissement concerné prend en charge, dans la limite des crédits disponibles, le coût des consommables, sont définies par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales concernées. Il appartient à l'autorité territoriale d'engager une concertation avec les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités locales de mise en œuvre des dispositions du troisième alinéa de l'article 4 du décret du 3 avril 1985 précité.
Article 14 Modalité de calcul du contingent en cas de création d'un comité technique commun	Nous avons un CT commun pour la ville et le CCAS, qui ne sont affiliés ni l'une ni l'autre au centre de gestion. La DRH peut-elle calculer 2 crédits de temps syndical, l'un pour la ville et l'autre pour le CCAS, en appliquant aux effectifs de la ville d'une part et aux effectifs du CCAS d'autre part, les résultats du CT commun ? Peut-elle opérer cette séparation pour les autorisations d'absence ? Pour les décharges d'activité de service ?	Les droits étant calculés en tenant compte du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique du périmètre retenu pour leur calcul, la création d'un comité technique commun entre deux entités implique un calcul globalisé de ces droits pour les deux entités et donc la définition de contingents communs à ces deux entités.
Article 18	Je siège au CRO du CNFPT et en conseil de discipline, puis-je bénéficier des autorisations d'absence de l'article 18 ?	Des autorisations d'absence ne peuvent être accordées en application de l'article 18 que dans le cas de participations aux réunions du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du Centre national de la fonction publique territoriale, des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions de réforme, du Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. Les conseils régionaux d'orientation sont des instances placées auprès des délégations régionales mentionnées au chapitre III du décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT, chargées d'élaborer des programmes régionaux de formation. Dans une acception large, la participation aux réunions du CNFPT peut s'entendre non seulement des réunions des instances nationales, mais également des instances locales. Il est donc possible de considérer que des autorisations d'absence peuvent être accordées pour la participation aux réunions des conseils régionaux d'orientation en application de l'article 18. Le conseil de discipline étant une formation de la CAP dont relève le fonctionnaire poursuivi (article 1 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989), l'agent peut bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux réunions de cette instance.
Article 18 Octroi d'autorisations d'absence aux représentants syndicaux suppléants au sein des instances visées à l'article 18	Est-ce que les dispositions de l'article 18 du décret DMS 85-397 qui prévoient que : « sur simple présentation de la convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ...appelés à siéger au... se voient accorder une autorisation d'absence. » permettent de conclure que le suppléant peut obtenir une autorisation d'absence, même si le titulaire se rend à la réunion ?	Bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions des organismes prévus à l'article 18 : - les titulaires convoqués pour participer à la réunion ; - les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire défaillant ; - les suppléants informés de la tenue de la réunion s'ils désirent assister à celles-ci (sans voix délibérative)
Divers	Dans quels cas l'autorité territoriale peut-elle invoquer les nécessités de service ?	Seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.
Divers	Avec les mutualisations et transferts de compétences, les effectifs communautaires vont beaucoup augmenter et les agents davantage [illegible]	Le montant de ce crédit de temps attribué à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à

Ce site utilise des cookies. J'accepte En savoir plus
En naviguant sur ce site, vous acceptez l'installation et l'utilisation des cookies sur votre ordinateur.

	Dans quelles conditions peut-on revoir le crédit de temps syndical avant 4 ans ?	l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Dernière modification : 24/03/2015

Informations sur le portail

Plan du site
Evaluez le portail
Mentions légales
Accessibilité
Nous contacter

Les rubriques du portail

Institutions locales
Finances locales
Compétences
Fonction publique territoriale
Commande publique

Suivre l'information

Actualités
Flux RSS
Grands dossiers

Portails et sites associés

Ministère des Finances et des comptes publics
Ministère de l'intérieur
Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique
Data.gouv.fr

Copyright Collectivités locales 2013

Ce site utilise des cookies

En naviguant sur notre site vous acceptez l'installation et l'utilisation des cookies sur votre ordinateur.

J'accepte En savoir plus