






**La mise en œuvre de la loi du
5 juillet 2010 portant
rénovation du dialogue social
dans la fonction publique**

PLAN

Introduction :

-  Etat des lieux du dialogue social dans la fonction publique
-  Du Livre Blanc sur le dialogue social dans la fonction publique à la conclusion des accords sur la santé et la sécurité au travail

Les perspectives d'évolution dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010:

-  Représentativité et modes de composition des instances de concertation
-  Négociation
-  Réforme des lieux de concertation (CCFP/CSFPE/CT/CHSCT)
-  Droits et moyens des organisations syndicales



I/ Introduction_



Le principe de participation

- 🏛️ **Une garantie constitutionnelle** (préambule de la Constitution de 1946) **et législative** (article 9 de la loi du 13 juillet 1983)
- 🏛️ **Un héritage du compromis de 1946** entre la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires et le respect de leurs garanties individuelles et collectives
- 🏛️ **Une double portée dans la fonction publique** : les fonctionnaires participent d'une part à **l'organisation et au fonctionnement des services**, d'autre part à **l'examen des décisions individuelles** relatives à leur carrière.



Le primat de la concertation

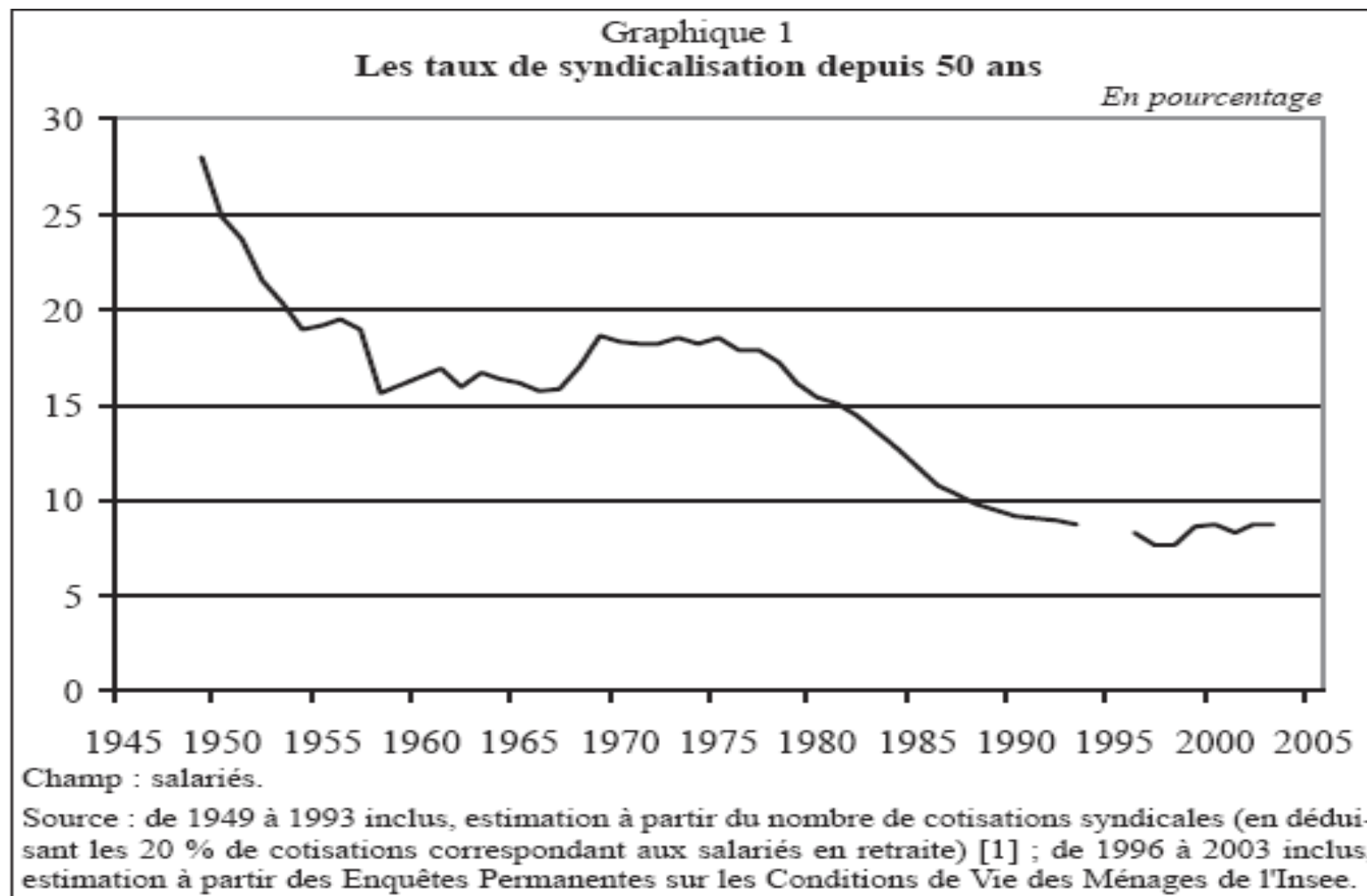
- **Les représentants du personnel connaissent à travers les CAP et CCP de certains actes individuels et, à travers les CSFP, les CTP et CHSCT, de différents sujets ou projets de textes d'intérêt collectif;**
- **Les avis rendus par les instances paritaires ne lient pas l'administration** qui décide discrétionnairement des suites qu'elle entend leur donner.
- Jusqu'en 2010, **négociation cantonnée statutairement à la "détermination de l'évolution des rémunérations" => développement en marge du droit** des pratiques de négociation, notamment depuis l'ARTT

Les droits syndicaux

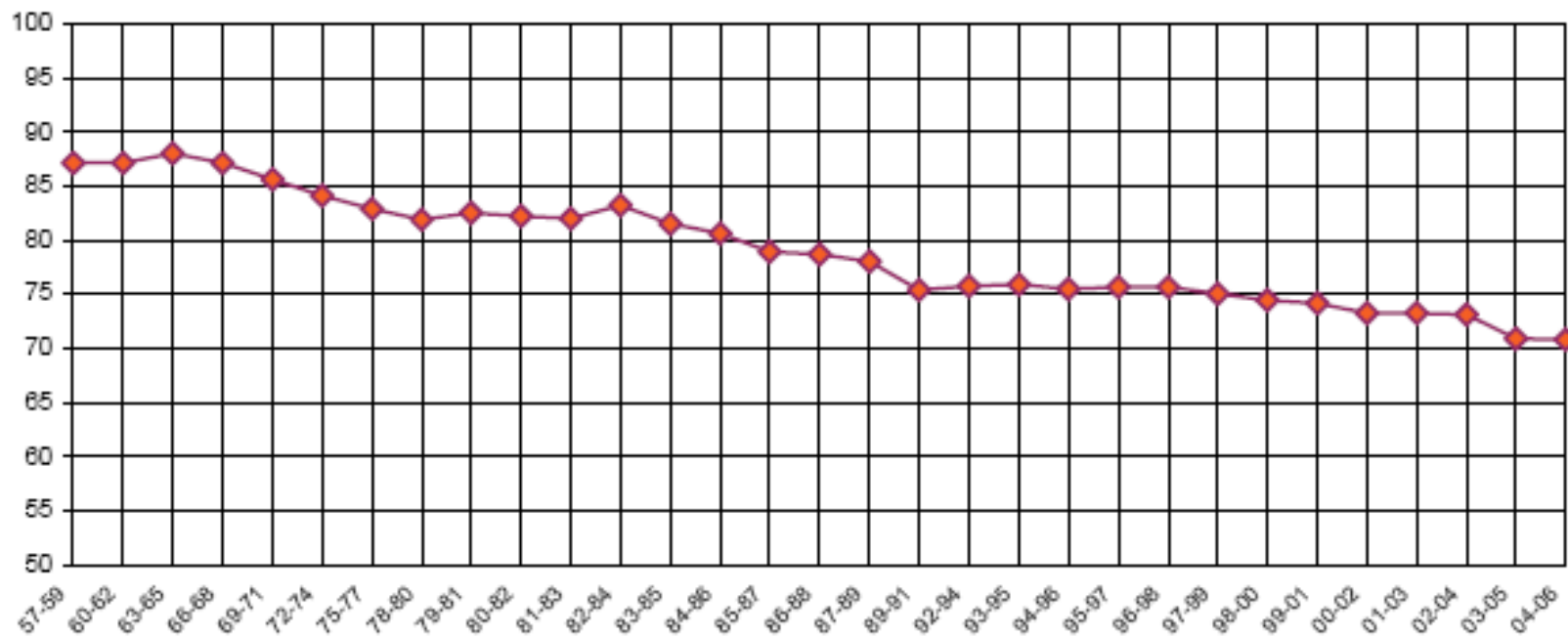
- **Liberté syndicale : une garantie constitutionnelle (préambule de la Constitution de 1946) et législative (article 8 de la loi du 13 juillet 1983)**
- Liberté de créer des organisations syndicales
- Liberté d'y adhérer
- Liberté d'y exercer des mandats
- **Les droits syndicaux (décret du 28 mai 1982):**
- Libre accès aux réunions syndicales
- Affichage et distribution des documents syndicaux
- Bénéfice de moyens humains pour l'exercice de mandats syndicaux, etc.



Une diminution constante de la syndicalisation



Le maintien d'un fort taux de participation électorale (résultats CAP)



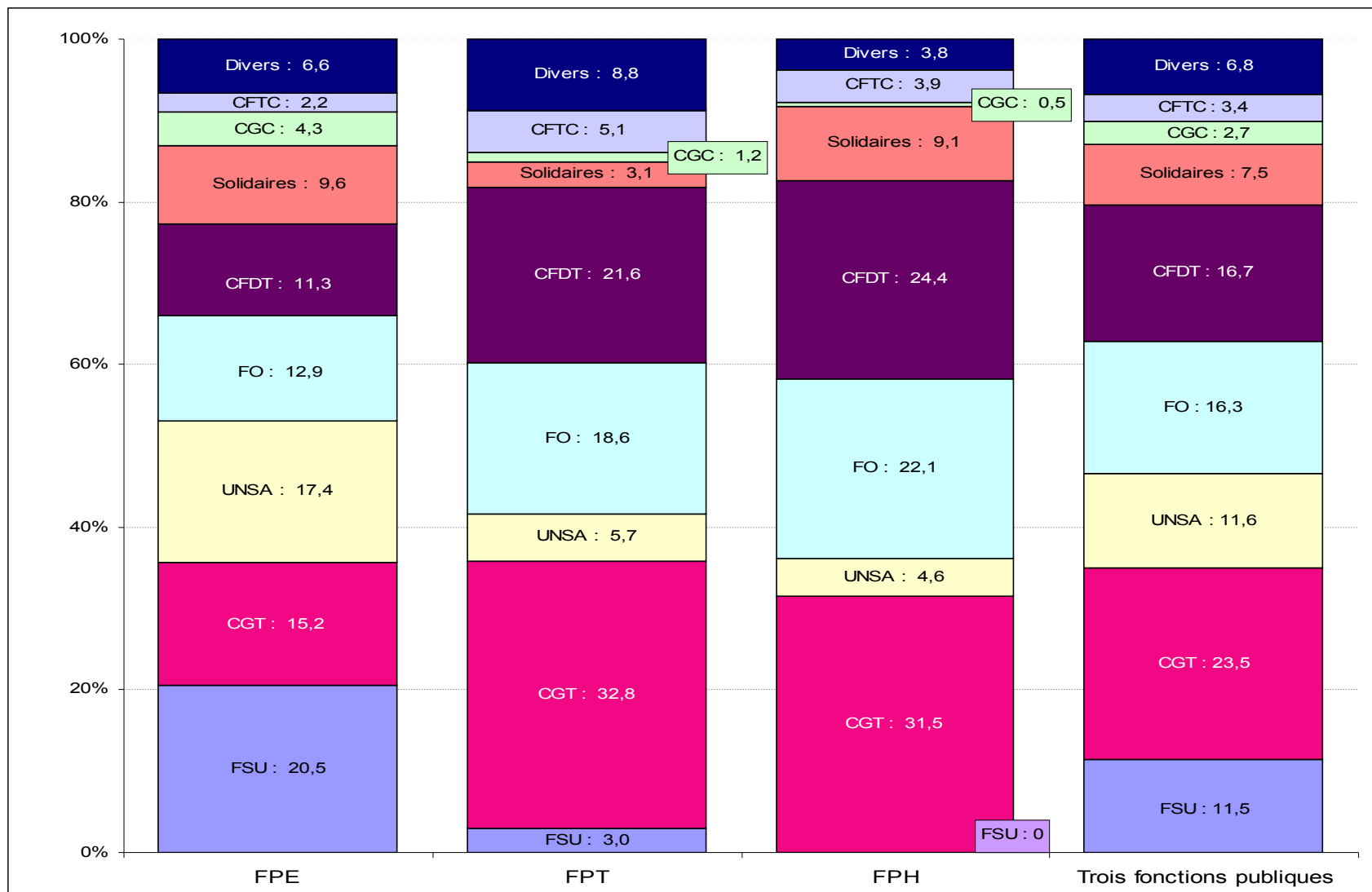
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.



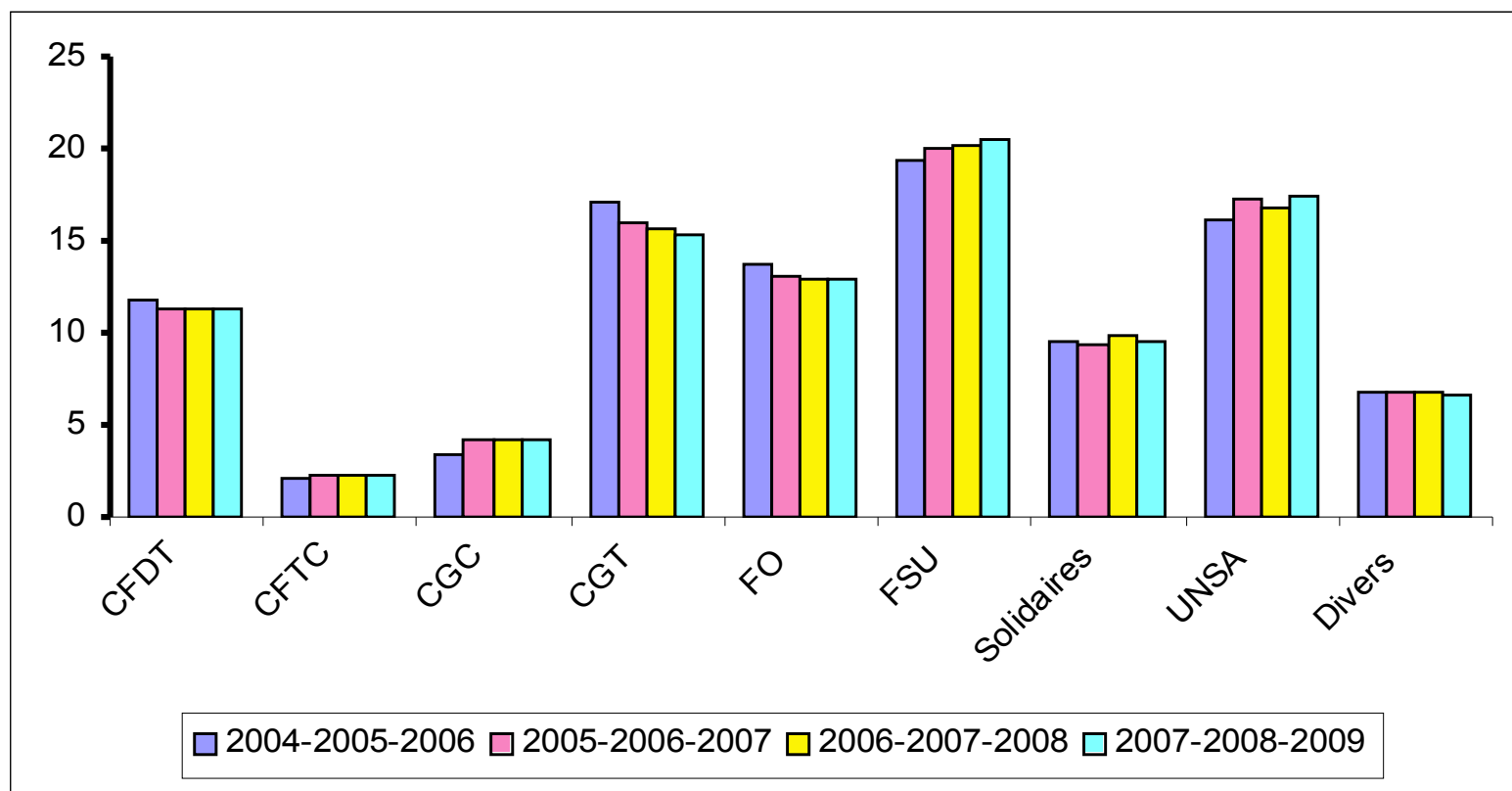
Le paysage syndical dans la fonction publique d'Etat : 8 organisations syndicales



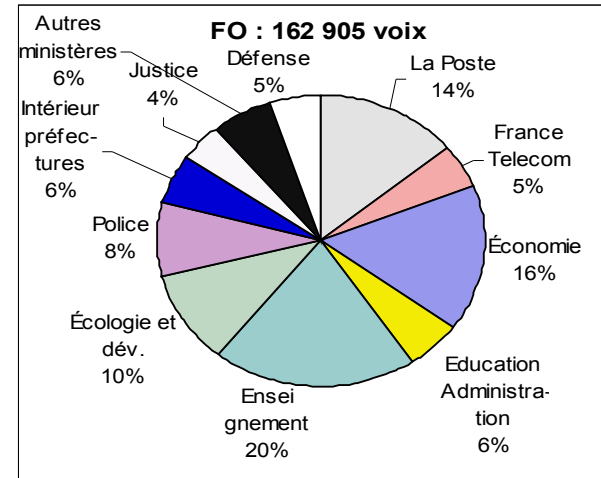
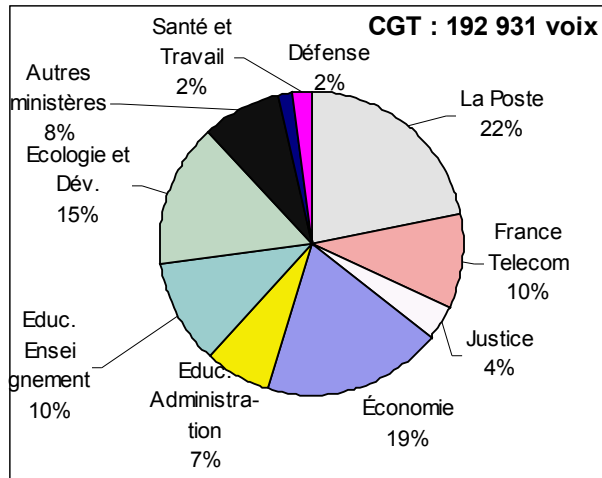
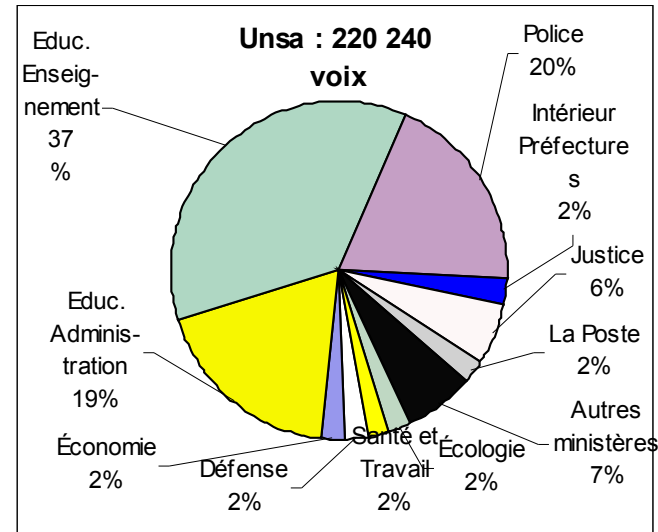
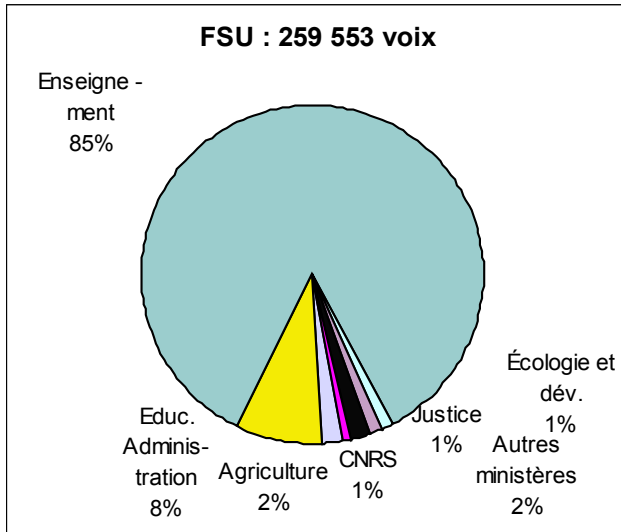
Résultats des élections professionnelles : ensemble des trois fonctions publiques



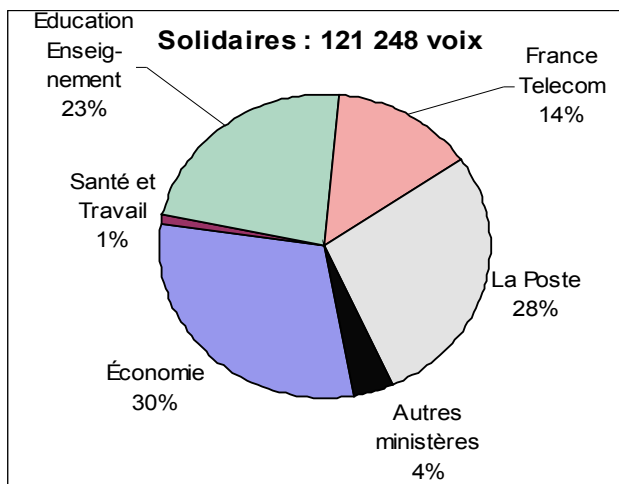
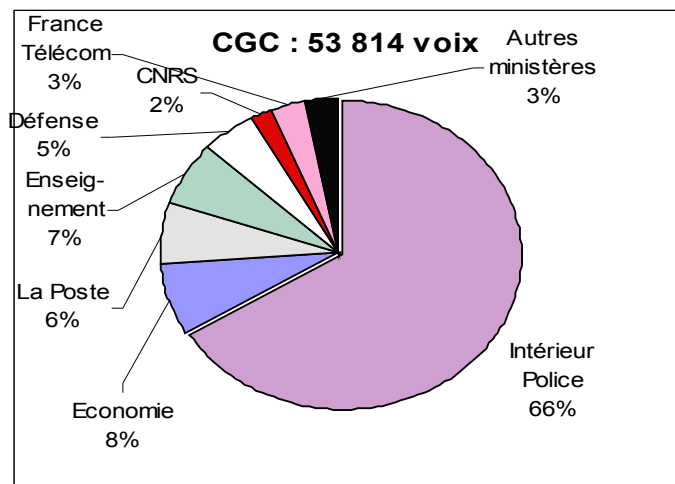
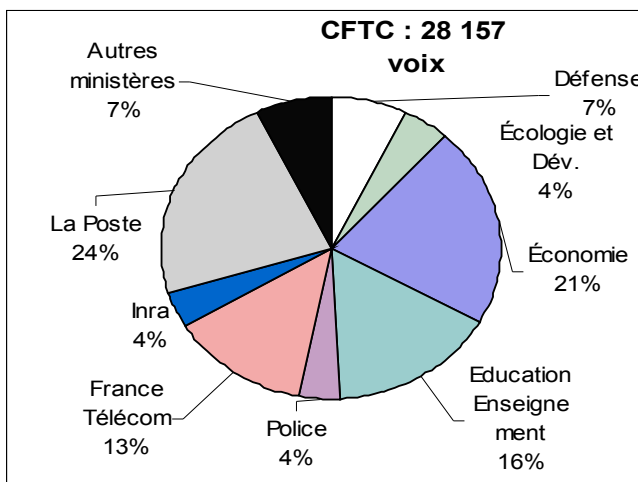
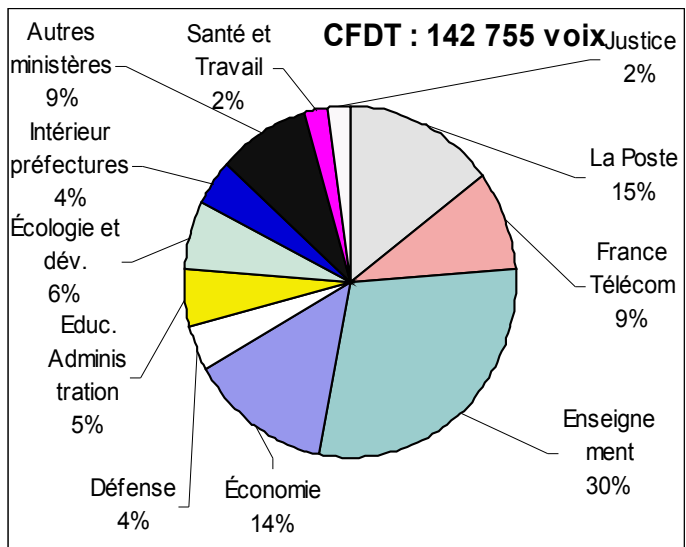
Évolution du nombre de voix obtenues par les organisations syndicales dans la FPE (2004-2009)



Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2007-2008-2009



Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2007-2008-2009





Une réforme en germe depuis le début des années 2000



- 👉 **Peu d'évolutions juridiques** du cadre du dialogue social depuis 1982 : modification des règles de la représentativité en 1996 (Loi Perben) et quelques ajustements techniques des décrets CAP/CTP ;
- 👉 **Carences connues du dialogue social** depuis le Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique : formalisme, rigidités, besoin de développer la négociation, besoin de conforter la légitimité des acteurs;
- 👉 **Un consensus existant** sur le diagnostic (suite à la conférence sociale de 2007) et une volonté commune de rénover ce dialogue
- 👉 **Des évolutions en parallèle dans le secteur privé** : évolution des règles de représentativité, amélioration du cadre juridique de la négociation collective dans le cadre de la position commune du 10 avril 2008;

LES ACCORDS DE BERCY DU 2 JUIN 2008

Un accord doublement historique :

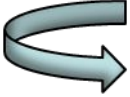
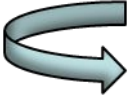
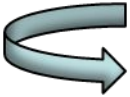
-  De par la profondeur du changement dont il est porteur
-  De par le consensus auquel il a donné lieu : signature par 6 organisations syndicales de fonctionnaires sur 8 (FSU; CGT;CFDT; UNSA; Solidaires; CGC)

Objectifs :

-  Favoriser la responsabilité et la légitimité des acteurs du dialogue social
-  Mettre en place des méthodes et des outils de négociation et de concertation adaptés aux nouveaux enjeux de gestion publique

L'accord santé et sécurité au travail du 20 novembre 2009

Premier accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

-  *Signé par 7 des 8 organisations syndicales représentatives (= 85,4 % aux dernières élections professionnelles) et les employeurs publics ;*
-  *Une politique transversale qui s'appliquera aux trois versants de la fonction publique et à ses 5,2 millions d'agents ;*
-  *Consacrant un nouveau champ du dialogue social (la santé et la sécurité au travail) dépassant le cadre restreint de l'hygiène et sécurité.*



L'accord comprend 15 mesures organisées autour de 3 axes



II - Les perspectives d'évolution dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010

- *Représentativité et modes de désignation*
- *Négociation*
- *Lieux de concertation*
- *Droits et Moyens*



1 - REFORME DE LA REPRESENTATIVITE DES OS

1ère mesure : ouverture des conditions d'accès aux élections professionnelles (CT/CAP/CCP/CHSCT...)

- 🚩 **Suppression de la présomption de représentativité**
- 🚩 Accès aux élections ouvert à **toute organisation syndicale de fonctionnaires remplissant les 2 critères suivants** :
 - 🚩 Être légalement constituée depuis au moins **deux ans** dans la fonction publique où est organisée l'élection;
 - 🚩 Respecter les critères **d'indépendance et de respect des valeurs républicaines**.
- 🚩 Les organisations syndicales affiliées à une union de syndicats remplissant ces critères sont présumées les remplir également.
- 🚩 Toute organisation syndicale ou union de syndicats née d'une fusion de syndicats ou d'unions remplissant la condition d'ancienneté est présumée remplir cette condition.
- 🚩 **Suppression du second tour**

Pour mémoire : règles actuelles d'accès aux élections professionnelles

Accès au premier tour pour :

Organisations syndicales de fonctionnaires dont la représentativité est présumée

+

Org. syndicales de fonctionnaires ayant prouvé sa représentativité dans le cadre de l'élection (art14 L84-16;29 L84-53;20 L86-33)

Art. 9 bis loi 1983

1 siège au moins dans chaque CSFP

ou

10 % des suffrages élections CAP des trois FP + seuil de 2 % dans chaque FP

Art. L. 133-2 du code du travail

- 1° effectifs
- 2° indépendance
- 3° cotisations
- 4° expérience et ancienneté
- 5° attitude patriotique pendant l'occupation
- + audience + activité

Au second tour éventuel :

Toute organisation syndicale de fonctionnaires légalement constituée


Scrutin de liste avec représentation proportionnelle à deux tours

1 - REFORME DE LA REPRESENTATIVITE DES OS

2ème mesure : généralisation de l'élection des représentants des personnels aux comités techniques de l'Etat

- 👉 **Objectif** : représentation de l'ensemble de la communauté de travail, notamment participation des agents non titulaires ;
- 👉 **Principe** : scrutin de liste (sauf en cas d'insuffisance des effectifs: scrutin de sigle) ;

3ème mesure : composition des conseils supérieurs de la fonction publique à partir du résultat des élections aux comités techniques

- ✓ **Même objectif** de représentation de l'ensemble de la communauté de travail ;
- 

1 - REFORME DE LA REPRESENTATIVITE DES OS

4ème mesure :
détermination en
référence aux résultats
des élections des
organisations
syndicales habilitées à
négocier avec
l'administration puis à
signer ou contester un
accord

Objectif :



1 - REFORME DE LA REPRESENTATIVITE DES OS

5^{ème} mesure :
harmonisation du
calendrier des
élections
professionnelles

Objectifs :



2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

1/ Des dispositions d'application directe

2/ Ce qui change :

- Consécration du champ de la négociation dans le statut général
- Développement de la négociation à tous les niveaux
- Désignation des OS habilités à négocier
- Fixation des critères de reconnaissance de la validité des accords

3/ Ce qui ne change pas :

- L'initiative de la négociation appartient à l'administration
- Les accords conclus n'ont pas de valeur juridique

2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

1ère mesure : consécration du champ de la négociation dans le statut général

- 🏠 **Auparavant** : négociation limitée à la **détermination de l'évolution des rémunérations**
- 🏠 Désormais, des négociations sont expressément prévues pour les sujets suivants :



2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

2ème mesure : développement de la négociation à tous les niveaux pertinents

- 🏠 **Hormis les questions de rémunération et de pouvoir d'achat**, négociées au niveau inter-fonctions publiques,
- 🏠 **Possibilité de négocier sur les différents sujets à tous les niveaux** de l'administration pertinents:
 - Mise en œuvre d'un accord national
 - De la propre initiative de l'autorité locale
- 🏠 **Consécration d'un principe de faveur** : une négociation engagée à un niveau inférieur pour mettre en œuvre un accord conclu au niveau supérieur ne peut que « préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles »



2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

3ème mesure : définition de règles de négociation

Négociation avec les OS qui siègent dans les instances correspondant à l'objet et au niveau de la négociation :

- En général : recours aux CT et CSFP.
- **Instance de concertation = la référence pour la désignation des OS et non le lieu de négociation**
- Représentants syndicaux désignés librement par les OS
(pas nécessairement membres de l'instance de référence + pas de modulation de la délégation syndicale en fonction de la représentativité)
- La négociation ne dispense pas de la consultation obligatoire de l'instance de concertation
- **Souplesse quant à la composition de la délégation de l'administration (autorité administrative compétente)**

2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

3ème mesure : définition de règles de négociation

🚩 **Reconnaissance de la validité des accords** selon les critères prévus par la loi:

🚩 1. Pour la période transitoire :

🚩 **Signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli :**

🚩 Soit au moins **50% des voix**;

🚩 Soit au total **au moins 20%** du nombre de voix **et rencontrant pas l'opposition d'une ou plusieurs OS** parties prenantes à la négociation **représentant une majorité de voix.**

🚩 2. A terme (au plus tard en 2014) :

🚩 **Signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli** au moins **50% des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.**

2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION

3ème mesure : définition de règles de négociation

Méthode de la négociation à définir par l'administration, en concertation avec les organisations syndicales :

- Fixation de règles de manière générale (cadre commun à toutes les négociations)
- Ou au cas par cas, **en fonction de l'objet et du niveau de la négociation**

Exemples :

- Mise en place d'un agenda de négociation
- Règles d'ouverture des négociations sur proposition syndicale
- Règles de composition des délégations
- Délais de convocation des réunions, d'envoi de documents, d'établissement de compte-rendus, etc
- Création de groupes de travail
- Création d'un comité de suivi des accords, fonctionnement et attributions
- Modalités de diffusion de l'accord, etc



2 - RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NEGOCIATION



Portée juridique et pratique :



Concertation et négociation constituent deux sphères distinctes et indépendantes l'une de l'autre :



3 - OPTIMISATION DES DROITS ET MOYENS DES OS

1ère mesure : faire mieux correspondre les moyens humains et financiers à la nature des besoins







Etat des lieux dressé par une mission interministérielle et inter-fonctions publiques :







3 - OPTIMISATION DES DROITS ET MOYENS DES OS

1ère mesure : faire mieux correspondre les moyens humains et financiers à la nature des besoins

Objectifs de la réforme :

-  simplification,
-  transparence,
-  responsabilité,
-  équité.



Moyens :

-  Redéfinition des catégories de moyens et de leurs règles d'attribution et de répartition pour faire face à l'évolution des lieux et des pratiques du dialogue social.
 -  Faire des moyens syndicaux un objet de dialogue social.
 -  Mettre en place un dispositif de suivi et de contrôle de l'utilisation de ces moyens.
- 



3 - OPTIMISATION DES DROITS ET MOYENS DES OS

2ème mesure : modernisation des garanties des agents investis de mandats syndicaux

Objectifs :

-  Favoriser les passerelles entre la carrière administrative et l'exercice de mandats syndicaux ;
-  Eviter tout préjudice de carrière lié à l'exercice d'un mandat syndical.

Moyens :



-  Clarification des règles de gestion applicables aux agents déchargés d'activité de service (rémunération, mobilité, réintégration);
-  Valorisation de l'exercice d'un mandat syndical dans le parcours professionnel.



3 - OPTIMISATION DES DROITS ET MOYENS DES OS

2ème mesure : modernisation des garanties des agents investis de mandats syndicaux

 Des avancées concrètes dans la loi du 5 juillet 2010 (mesures d'application directe):

-  La prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical au titre de la RAEP (art.15 de la loi du 13 juillet 1983)
-  La suppression des obstacles juridiques à la promotion interne des personnels investis de mandats syndicaux (art.12 de la loi du 13 juillet 1983)



Pause



4 - Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

1ère mesure : création du Conseil commun de la fonction publique

🏠 Objectifs :

- 🏠 Conforter l'unité de la fonction publique
- 🏠 Créer les conditions d'un véritable débat sur des sujets d'intérêt commun
- 🏠 Instance dédiée à l'examen de toute question d'ordre général relative à la fonction publique ou aux agents publics des 3 fonctions publiques
- 🏠 Saisine en lieu et place des CSFP existants des projets de loi, ordonnances et décrets communs à toute ou partie des 3 FP
- 🏠 Instance non paritaire présidée par le ministre de la fonction publique

3 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des comités techniques

🏠 Dans leur organisation :

- 🏠 Adaptation de la cartographie aux niveaux de gestion des ressources humaines :**
- 🏠 Distinction d'un niveau « stratégique » (CTM) et d'un niveau de « proximité » (CT de proximité)
- 🏠 Prise en compte de l'interministérialité en assouplissant les conditions de création de CT uniques ou communs à plusieurs administrations ou ministères.

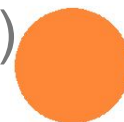


4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des comités techniques

CT « obligatoires » (possibilité de CT uniques pour plusieurs services ou EP) :

- CT ministériel
- CT de proximité « administration centrale » (pour les services de l'administration centrale + pour les SCN)
- Le cas échéant, pour les personnels appartenant à un réseau : CT de service central de réseau et CT de service à compétence nationale si ces personnels ne sont pas dans le CT administration centrale ou, en cas d'insuffisance des effectifs dans les SCN, CT de service central de réseau unique
- CT de proximité « service déconcentré » (au moins un)
- CT de proximité pour EP
- CT de proximité pour AAI



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des comités techniques

CT facultatifs :

- CT de réseau
- CT communs
- CT spéciaux de service ou de groupe de services



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

👉 Dans leur composition : renforcement de la représentativité de l'instance

- 👉 Généralisation de l'élection au **scrutin de liste** pour tous les CT
- 👉 **Par exception, recours au sigle en cas d'insuffisance des effectifs;**
- 👉 Dans certains cas, possibilité de recourir à l'agrégation ou au dépouillement de résultats d'une élection au CT d'un autre niveau.



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

Pour les CT obligatoires

- Le principe : **scrutin de liste**
- Recours au **scrutin de sigle** : une obligation pour des services <50 agents, une faculté pour des services entre 51 < 100 agents, une interdiction au-delà de ce plafond.

Pour les CT facultatifs :

- **Scrutin de liste ou recours au sigle** avec la même condition en termes d'effectifs
- Lorsque l'intérêt du service le justifie, recours à **l'agrégation ou au dépouillement** des résultats des élections aux CT de proximité ou au CT

4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

🚩 Dans leur composition :

🚩 Maintien des plafonds actuels pour le nombre maximum de représentants des personnels :

🚩 15 maximum au CTM

🚩 10 maximum aux autres CT

🚩 Comme aujourd'hui fixation par les ministères du nombre de représentants des personnels en fonction des effectifs.

🚩 Alignement des CT dérogatoires dès 2011, à l'exception de ceux créés ou renouvelés en 2010



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

🏠 Une concertation obligatoire avec les organisations syndicales à 2 niveaux s'agissant de l'organisation et de la composition des CT







🏠 Niveau ministériel : concertation avec les OS du CTPM sur la création des CT de proximité, des CT communs et de certains CT de service; le mode de désignation et le nombre de représentants des personnels en leur sein;

🏠 Niveau local (pour certains CT spéciaux de service): concertation avec les OS du CTP concerné, sur la création des CT de service, le mode de désignation et le nombre de représentants des personnels en leur sein.

4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP






Corps électoral :

-  **Le principe = critère fonctionnel** : l'agent vote au CT du ministère et du service où il exerce ses fonctions
-  **Les aménagements prévus par le décret :**
-  Pour les **agents exerçant leurs fonctions dans des services sous autorité conjointe** : vote au CTM et au CT de proximité du département ministériel en charge de leur gestion
-  Pour les **agents affectés ou MAD dans un autre ministère** : vote au CTM de leur ministère d'origine et au CT de proximité où ils exercent leurs fonctions
-  Pour les **agents relevant d'un corps propre d'un EP**, affectés ou MAD auprès d'un autre EP ou d'un ministère : vote au CT de proximité de leur EP d'origine et au CT de proximité de leur service ou EP d'accueil
-  Vote des **agents MAD ou détachés auprès des GIP et des API** dans leur CTM d'origine

4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

Corps électoral (suite):

-  Vote des **agents des EPA au CTM** lorsque celui-ci est compétent pour examiner les questions communes aux EPA ou qu'en raison de l'insuffisance des effectifs, il n'est pas créé de CT de proximité dans ces EPA.
-  **Pour les agents détachés dans la FPE** : vote au CTM et au CT de proximité du lieu d'exercice des fonctions ;
-  **Pour les agents MAD ou détachés en dehors de la FPE (à l'exception des GIP et API)** : pas de vote au CTM de leur ministère d'origine
-  **Pour les agents affectés en PNA dans un EP** : pas de vote au CTM du ministère d'origine; vote au CT de proximité de l'EP d'accueil ; vote au CTM du ministère de tutelle de l'EP lorsque ce CT est compétent;
-  **Pour les agents affectés, détachés ou MAD auprès d'une AAI** : vote au seul CT de proximité de l'AAI.



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

👉 Dans leur composition : suppression du paritarisme et évolution de la représentation de l'administration

👉 «Noyau dur » : président + responsable des RH

👉 Selon l'ordre du jour : représentants exerçant auprès du président des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les sujets de la réunion



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP


🏠 Dans leurs attributions : ajout de compétences nouvelles pour tenir compte des nouveaux enjeux de gestion publique

- 🏠 GPEEC,
- 🏠 Politique indemnitaire,
- 🏠 Égalité professionnelle
- 🏠 Hygiène, sécurité et conditions de travail (en l'absence de CHSCT placé auprès d'eux)
- 🏠 Protection sociale complémentaire
- 🏠 Information des CT sur les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois
- 🏠 Bilan social



4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

2ème mesure : réforme des CTP

- 👉 Dans leur fonctionnement (en lien avec la suppression du paritarisme) : favoriser l'expression et la prise en compte des positions des représentants des personnels
 - 👉 Vote des seuls représentants des personnels ;
 - 👉 **Obligation d'organiser une seconde délibération** du CT si un projet de texte rencontre un rejet unanime de la part des représentants des personnels.
- 

4 – Modernisation de la composition, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation

3ème mesure : création de CHSCT dans la FPE et la FPT (cf focus)



QUELLES ECHÉANCES ?

🏠 Dispositions déjà entrées en vigueur :

🏠 Négociation

🏠 Promotion des personnels investis de mandats syndicaux

🏠 Dispositions entrant en vigueur à l'occasion du renouvellement général de l'automne 2011:

🏠 Comités techniques (application au 1er novembre également des nouvelles règles aux CTP renouvelés en 2010)

🏠 Commissions administratives paritaires

🏠 Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

🏠 Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

🏠 Conseil commun de la fonction publique



1- La mise en place des CHSCT (principes généraux)

Quatre objectifs

les vecteurs:

- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (modifiant la loi de 1984 FPE)
- Modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale

Application à la FPE des dispositions du code du Travail relatives aux CHSCT, tout en garantissant leur adaptation aux spécificités de la fonction publique

Articulation de cette réforme avec celle, induite par les accords de Bercy, **des Comités techniques paritaires**, au vu des liens organiques et fonctionnels entre les deux instances

Réponse aux besoins nouveaux induits par les réorganisations des administrations, et notamment de la réforme de l'Etat territorial

Prendre acte des autres évolutions portées par l'accord du 20 novembre 2009 (notamment rôle des différents acteurs intervenant en CHSCT, comme les assistants et conseillers de prévention et les agents d'inspection)

2- Une instance « liée » aux comités techniques

Des principes de mise en place, de composition et de fonctionnement parallèles à celles des CT...

Mise en place



Possibilités d'organisation du réseau des CHSCT parallèles à celles ouvertes pour les CT;



Les organisations syndicales représentées au CT ministériel devront être consultées sur le réseau du département ministériel considéré et les instances locales sur la création d'instances spéciales;



Une représentativité issue des élections CT (désignation en fonction du nombre de voix obtenues aux élections des CT de même niveau, ou, par dérogation, sur celles de CT de niveau inférieur ou supérieur ou par une consultation sur sigle)



2- Une instance « liée » aux comités techniques

Une instance spécialisée

- ➔ **Définition systématique d'un CT auquel est fonctionnellement rattaché le CHSCT** pour l'exercice de ses compétences (arrêté de création)
- ➔ **Un travail en articulation: le CT peut saisir le CHSCT et vis et versa**

Fonctionnement

- ➔ **Mêmes règles de fonctionnement général que celles des CT:** modalités de délibération, quorum, modalités de rendu des avis (non paritarisme), durée du mandat, conditions pour être représentant...



3- Une instance spécifique

Missions

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

- de contribuer à la protection de la santé **physique et mentale** et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



3- Une instance spécifique

Consultations

Les consultations obligatoires relatives à **tout projet important**, notamment d'introduction de nouvelles technologies, **susceptible d'avoir des conséquences sur la santé, la sécurité ou les conditions matérielles de travail seront dorénavant soumises aux CHSCT**

Consultation sur les mesures prises pour **certaines catégories particulières d'agents** (personnels handicapés, problèmes liés à la maternité)

Consultations spécifiques sur tout document se rattachant à sa mission et sur les registres de santé et de sécurité

Consultation et propositions de mesures sur **le rapport annuel faisant le bilan de la santé et de la sécurité dans les services relevant de sa compétence ainsi que sur un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail**



3- Une instance spécifique

Pour mettre en œuvre ses missions il bénéficie...

D'une composition spécifique

Le CHSCT est composé obligatoirement

De « l'employeur » (président et responsable RH)

De représentants désignés par les OS (jusqu'à 7 ou 9 en fonction du type de comité)

Des acteurs opérationnels de la santé et sécurité au travail

- du médecin de prévention
- de l'assistant ou le conseiller de prévention



3- Une instance spécifique

Pour mettre en œuvre ses missions il bénéficie...

**De prérogatives « concrètes »
particulières**

Droit d'accès et de visite (contrôle de l'application de la réglementation) des sites de son champ de compétence

D'un droit d'enquête en matière d'accidents de service/du travail et de maladies professionnelles

D'une possibilité de recours à l'expertise agréée prévue dans le code du Travail

D'une possibilité d'audition d'un chef d'établissement voisin dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières.



3- Une instance spécifique

Pour mettre en œuvre ses missions il bénéficie...

**De modalités de fonctionnement
Adaptées à ces missions**

Nombre de réunions: 3 réunions par an

Le CHSCT se réunira à la suite de tout accident grave et sur demande de 3 représentants

Un secrétaire parmi la représentation syndicale

Un secrétariat administratif sera assuré par un agent de l'administration désigné à cet effet, un **représentant des OS** sera désigné pour les fonctions de **secrétaire**



3- Une instance spécifique

Pour mettre en œuvre ses missions il bénéficie...

De moyens spécifiques

Des moyens en temps adaptés à ses missions (pour les enquêtes, les visites et la recherche de mesures dans toute situation d'urgence)

D'une formation spécifique de 5 jours, renouvelée à chaque mandat



4- Mise en oeuvre



Principe de l'application des dispositions du décret au **premier renouvellement des instances**, sur la base des élections générales d'octobre **2011**



Les instances **mises en place en 2010** sont maintenues jusqu'à échéance de leur mandat et ne sont pas impactées par les élections générales de l'automne 2011 (art.33 de la Loi RDS)
Il leur sera appliqué par décret, au premier novembre 2011, les **nouvelles règles de fonctionnement** (non paritarisme/ nouvelles règles de vote) et **les nouvelles missions des CHSCT**

