

Le rôle des organisations syndicales lors des instances

9^{ÈME} RENCONTRE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE -16 MAI 2024



Le rôle du Comité Social Territorial (CST)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

L'organisation des services :

organigramme, restructuration, délégation de service public, transfert de compétences, taux de promotion, suppressions de postes, modifications horaires ...

La vie de la collectivité :

tous travaux impactant les conditions de travail, bilan des LDG, bilan télétravail, bilan formation, hygiène/sécurité/santé au travail (voir F3SCT) ...

La formation et l'intégration :

règlement de formation, compte personnel de formation, plan annuel de formation, accueil des apprentis ...

Le fonctionnement des services :

aménagement du temps de travail, congés annuels, autorisations d'absences, ouverture au public, heures supplémentaires, cycles de travail, télétravail, règlement intérieur, compte épargne-temps ...

Orientations sur la gestion des RH :

évolutions des emplois et missions, procédures de recrutement, rapport social unique, lignes directrices de gestion ...

Action sociale et protection :

mutuelle, prévoyance, actions en faveur des agents ...

L'évolution de l'administration :

procédures dématérialisées, intranet, traitements automatisés ...

La politique indemnitaire :

RIFSEEP, prime d'intéressement, indemnités diverses ...

F3SCT

CDG88

COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

DROIT DE L'INSTANCE

Visite sur le terrain pour quoi faire ?

- état des lieux des collectivités sur la santé et la sécurité et les conditions de travail
- proposition de mesures correctives

RENSEIGNER LES AGENTS

Pour nous contacter

Etienne RICHARD, secrétaire F3SCT
secretairechscctcdg88@gmail.com

Coordonnées des organisations syndicales

CONSEILLER LES COLLECTIVITÉS

- conseiller de prévention, psychologue, ergonomiste, ACFI du CDG88

DONNER DES AVIS

- lors des réunions de l'Instance
- motifs saisis à détailler

RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES

- en santé et sécurité au travail
- newsletter thématique pour les CT
- observations de l'ACFI*

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- en lien avec l'assistant de prévention de la collectivité
- projet d'aménagement*
- règlement intérieur*
- relation avec le service prévention du CDG88
- observations registres SST

* à soumettre à l'Instance

MÉDECINE PREVENTIVE

- médecin du travail
- infirmière
- rapport annuel médecine du travail

ANALYSE DES AT/MP

enquête possible de l'Instance

MESURES CORRECTIVES

PREVENTION DES RISQUES

- document unique (identification et évaluation des risques)* : outil d'amélioration des conditions de travail
- programme annuel de prévention (PAP)*
- plan de prévention

Représentants des collectivités
→ désignés par le C.A. du CDG88
→ pour 6 ans

Représentants du personnel
→ élus pour vous pour 4 ans

Exemple de saisine : le RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel, est une indemnité facultative que toute collectivité territoriale peut mettre en place afin de renforcer l'attractivité financière des métiers territoriaux et de valoriser les responsabilités données aux agents selon certains critères : technicité, pénibilité, engagement professionnel, etc ...

Documents à fournir :

Projet de délibération, tableau des groupes de fonction ouverts comportant les critères d'attributions et montants attribués, organigramme des services.



Les points de vigilance du CST :

Les membres du CST attachent une importance particulière à ce que le **régime indemnitaire puisse être attribué de façon équitable**, aussi bien aux fonctionnaires qu'aux contractuels, suivant des **critères objectifs** et bien définis, avec des **montants financiers en adéquation avec le niveau de la collectivité** et les missions que ses agents doivent rendre. Les **groupes de fonctions** doivent être bien définis dans leurs missions et leurs niveaux afin que les seuils déterminés par la collectivité soient cohérents. Les représentants du personnel tiennent également à ce que des **minimas** soient systématiquement instaurés, bien qu'il ne soient pas obligatoires, pour garantir un versement pour tous les agents et ainsi renforcer l'attractivité des métiers territoriaux.

Exemple de saisine : les Lignes Directrices de Gestion

Il s'agit d'un document obligatoire réunissant les grandes orientations de la politique municipale à l'attention des agents municipaux et nécessaire pour l'avancement des agents. Il est défini par l'autorité territoriale pour la durée de son mandat et réuni les informations sur la collectivité : taille, missions, documents s'appliquant au personnel municipal et son organisation, politique de prévention, politique d'action sociale, politique de rémunération, d'égalité homme/femme, de formation, d'avancement, de protection sociale, etc ...

Documents à fournir :

Projet de document (le CDG88 fournit un outil permettant de réunir l'ensemble des thématiques à aborder), organigramme des services.



Les points de vigilance du CST :

Les membres du CST examinent **l'exhaustivité et la cohérence des informations** fournies par la collectivité, en tenant compte de sa taille et de ses missions. **Une vigilance particulière est observée sur les documents obligatoires** (document unique, action sociale) ou sur des **éléments fondamentaux de structuration des services** (prévoyance, règlement intérieur, RIFSEEP, organigramme, critères d'avancement). Les critères d'avancement doivent être bien définis et en adéquation avec l'importance des missions.

Exemple de saisine : le Document unique

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est un document obligatoire répertoriant, évaluant et limitant les risques pour la sécurité et la santé auxquels les agents sont exposés dans leur travail. Il est plus particulièrement étudié en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) et doit par ailleurs déboucher sur un plan annuel de prévention afin d'identifier les actions à mener pour réduire les risques, le responsable ainsi que le délai mis en œuvre.

Documents à fournir :

Projet de document unique, projet de plan de prévention. Le centre de gestion propose des prestations afin d'aider les collectivités à leur élaboration.



Les points de vigilance du CST :

La formation spécialisée porte notamment son regard sur **l'évaluation des risques**, qui doit être exhaustive par rapport aux unités de travail identifiées, ainsi que sur le calcul permettant de prioriser les actions à mettre en place qui tient compte du niveau de danger ainsi que de sa prévalence. Il est aussi important de prévoir des actions pour chaque risque identifié et des délais raisonnables, en adéquation avec le niveau de risque pour les agents exposés. Les risques psychosociaux ne doivent pas être oubliés et une annexe COVID doit également être rédigée.

Le rôle de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

Avant la titularisation de l'agent : STAGIAIRE

- Licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage
- Refus de titularisation
- Licenciement pour faute disciplinaire

Avant la titularisation de l'agent : TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- Renouvellement ou non du contrat

Droits et obligations des fonctionnaires : DROIT SYNDICAL

- Refus d'un congé pour formation syndicale
- Congé avec traitement de 2 jours pour les représentants du personnel membres de la FSSCT si elle existe, sinon du CST

Droits et obligations des fonctionnaires : FORMATION

- Avant le 3ème refus successifs en 2 ans du bénéfice d'une mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Refus du bénéfice d'une action de formation pour un agent public dans le cadre d'un mandat électif local (information et non avis)

Saisine de la CAP par l'autorité territoriale

En formation disciplinaire

- Exclusion temporaire de fonctions (pour les stagiaires)
- Exclusion définitive du service (pour les stagiaires)
- Sanctions des 2ème à 4ème groupes
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Incompatibilité avec le bulletin n° 2 du casier judiciaire

Fin de fonctions

- Licenciement à l'expiration d'un CMO, CLM ou CLD d'un fonctionnaire ayant refusé un emploi sans motif valable lié à l'état de santé
- Licenciement d'un fonctionnaire mis en disponibilité ayant refusé successivement 3 postes situés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois

Le rôle de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

Durant la carrière

- ENTRETIEN PROFESSIONNEL : Révision du compte-rendu
- TEMPS PARTIEL : Refus d'autorisation et litiges sur les modalités d'exercice du travail à temps partiel
- COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET) : Refus d'octroi d'un congé au titre du CET
- TELETRAVAIL : Refus d'une demande de télétravail

Positions administratives

- Décision défavorable concernant la disponibilité

Saisine de la CAP par l'agent

Droits et obligations des fonctionnaires : FORMATION

- Refus bénéfique d'une action d'une mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Refus de la formation professionnelle tout au long de la vie (formation non obligatoire)

Fin de fonctions

- Démission en cas de refus par l'autorité territoriale

Le rôle de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

Saisine de la CAP par l'autorité territoriale mais à la demande de l'agent

Cas particuliers de réintégration

- À l'issue d'une période de privation des droits civiques
- À l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public
- Suite à la réintégration dans la nationalité française

Le rôle de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

RUPTURES DU CONTRAT : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- Exclusion temporaire de fonctions
- Licenciement pour motifs disciplinaires

RUPTURES DU CONTRAT : RECLASSEMENT

- Impossibilité de reclassement avant licenciement (information et non avis)

RUPTURES DU CONTRAT : LICENCIEMENTS

- Licenciement pour inaptitude physique définitive aux fonctions
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement dans l'intérêt du service
- Licenciement d'un agent dans les 12 mois qui suivent la fin de son mandat syndical
- Licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents contractuels territoriaux
- Licenciement d'un agent ayant bénéficié au cours des 12 mois précédents une autorisation d'absence prévue aux art. 16 et 17 du décret n°85-397 (représentants syndicaux)
- Licenciement d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service

Saisine de la CCP par l'autorité territoriale

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS : FORMATION

- Avant le 3ème rejet d'une demande d'utilisation du CPF
- 2ème refus successif à une formation professionnelle tout au long de la vie
- Rejet des demandes de congé pour formation syndicale

AGENT BENEFICIAIRE DE LA QUALITE DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

- Licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical
- Non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical

Le rôle de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Instance paritaire composée d'élus représentant les collectivités (employeurs) et le personnel (agents) prononçant des avis

Saisine de la CCP par l'agent

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS : TELETRAVAIL

- Refus à une demande initiale de télétravail formulée par l'agent
- Refus à une demande de renouvellement de télétravail formulée par l'agent
- Interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS : TEMPS PARTIEL

- Refus d'accomplir un service à temps partiel
- Litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS : FORMATION

- Refus d'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

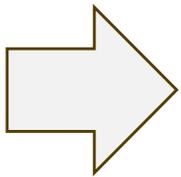
CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS : COMPTE EPARGNE TEMPS

- Refus de demande de congés au titre du CET

AGENT BENEFICIAIRE DE LA QUALITE DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

- Refus d'un congé avec traitement de 2 jours pour un représentant du personnel membre de la F3SCT si elle existe sinon du CST

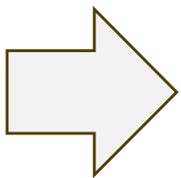
Informations utiles



Retrouvez toutes les organisations syndicales sur le site du centre de gestion :

<https://88.cdgplus.fr/les-organisations-syndicales/>

Secrétaire F3SCT : M. RICHARD Etienne : secretairechsctcdg88@gmail.com



Retrouvez tous les motifs de saisines sur le site du centre de gestion :

<https://88.cdgplus.fr/instances-paritaires/>

Merci de votre attention