



Dialogue social et exercice du droit syndical

Instances consultatives
et
Droit syndical

PROGRAMME

- Introduction sur la place du « dialogue social » dans l'activité du CDG 33
- Les nouvelles dispositions entrées en vigueur à la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014
- Les conditions d'exercice du droit syndical
- La gestion des absences de nature syndicale
- Le rôle et le fonctionnement des CHSCT

CDG et dialogue social

- Secrétariat des instances consultatives et disciplinaires
- Élections professionnelles
- Mise à disposition de moyens
 - Locaux, matériel et fournitures
- Remboursements de coûts salariaux
 - Absences syndicales (DAS et AA)



CDG et dialogue social

- **Conseil aux collectivités**
 - Législation, situation des représentants syndicaux, ...
- **Des contacts réguliers**
 - Réunions périodiques
- **Un poids budgétaire important**
 - Plus de 15% des cotisations obligatoires



Les instances consultatives

- **6 CAP et 1 CT**
 - En 2014 :
 - En tout 77 membres
 - 11 « séances » en 2014 (pour 72 réunions différentes)
 - Près de 1000 dossiers examinés
- **Instances disciplinaires**
 - Réunions « à la demande »
 - 21 réunions en 2014



CENTRE DE GESTION

Les instances consultatives

- **Les élections professionnelles en 2014**
 - De nouvelles instances consultatives mises en place (représentants des collectivités et des personnels)
 - Une charge importante pour le CDG
 - De juin à décembre
 - 65 000 € de charges directes
 - Plus de 1300 heures de travail pour les agents du centre de gestion



CENTRE DE GESTION

Représentativité syndicale

Jusqu'en 2014 (pour mémoire)

- 1 élément essentiel :
 - La représentativité (présumée) au plan national
- Éléments complémentaires :
 - Les résultats des élections professionnelles et la présence effective localement

Représentativité syndicale

Avec les élections professionnelles de 2014

- L'élément fondamental :
 - Les résultats des élections professionnelles
- Deux éléments connexes : les conditions requises pour déposer des listes de candidats aux élections :
 - La durée d'existence (au moins 2 ans)
 - Le respect des valeurs républicaines et d'indépendance

Représentativité = résultats élections aux CT = base de calcul du crédit temps syndical

Représentativité syndicale

- Représentativité nationale suite aux élections de 2014 :
 - Les 5 organisations qui siègent au conseil supérieur de la FPT
 - Arrêté ministériel du 9 janvier 2015
- CGT
- CFTD
- FO
- UNSA
- FA-FPT

Représentativité syndicale

- Représentativité dans le ressort du CDG 33 suite aux élections aux CT de 2014 :
 - Les organisations qui ont obtenu des suffrages
 - CFDT 31,85 %
 - CGT 32,81 %
 - FO 27,46 %
 - SUD 4,45 %
 - CFTC 0,86 %
 - UNSA 0,21 %
 - SAFPT 1,73 %
 - SDPM 0,50 %
 - SAA 0,13 %
- Et en plus en CAP
 - SNDGCT (CGC)

Implantation des comités techniques

- Toute collectivité ou établissement atteignant le seuil de 50 agents doit créer un CT
- **DANS LE RESSORT DU CDG33**
 - Implantation de 83 CT locaux à l'occasion des dernières élections du 4 décembre 2014
 - CT du CDG pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents

Le fonctionnement des comités techniques

Organisation des réunions

- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leur établissements publics
- Au moins 2 séances dans l'année
- Les convocations ainsi que l'ordre du jour doivent être envoyés au plus-tard 8 jours avant la date de la réunion

Organisation des réunions

- Les suppléants peuvent assister aux séances sans prendre part aux débats
- Le Président peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou des représentants du personnel, ils n'ont pas voix délibérative

Déroulement des réunions

- Nouveauté suite aux élections de décembre 2014 :
 - La règle : abandon de la composition paritaire
 - L'option : possibilité de « maintenir le paritarisme » avec
 - Une composition paritaire des 2 collèges
 - Le recueil de l'avis (vote) des 2 collèges
- La moitié des membres doit être présente à l'ouverture de la réunion → le quorum doit être constaté au sein de chaque collège

Déroulement des réunions

- Si le quorum n'est pas atteint au sein d'un collège, les membres doivent être convoqués sous 8 jours et siègeront quelque soit le nombre de membres présents
- Le secrétariat est assuré par un représentant de l'autorité territoriale, un représentant du personnel est désigné pour assurer la fonction de secrétaire adjoint

Cas de l'avis défavorable unanime du collège des représentants du personnel

- Question à l'ordre du jour nécessitant une délibération :
 - si avis défavorable unanime de la part du collège des représentants du personnel → **réexamen sous 8 à 30 jours**
 - Les convocations doivent être envoyées au plus tard sous 8 jours après la date de la réunion
 - Le comité technique siège valablement quelque soit le nombre de membres présents, il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois selon cette procédure

COMITE TECHNIQUE
Réunion du

NOTIFICATION D'UN AVIS

COLLECTIVITÉ :

OBJET

AVIS DU COMITE TECHNIQUE	
AVIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	FAVORABLE
AVIS DES REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES	FAVORABLE

- Conformément aux dispositions de l'article 31 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les avis émis par cette instance doivent être portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents de la collectivité.
- Le comité technique doit être informé des suites données aux avis qu'il a émis. La collectivité est invitée à porté à la connaissance du secrétariat les suites réservées à l'avis qui lui a été transmis.

Avis et procès verbal

- Les avis émis sont portés par tout moyen approprié à la connaissance des agents de la collectivité concernée (ex : affichage)
- Les membres du comité technique doivent, dans un délai de 2 mois, être informés par communication écrite du Président des suites données à leur avis

Avis et procès verbal

- Un procès verbal doit être rédigé et signé par le secrétaire et le secrétaire adjoint, et envoyé à l'ensemble des membres afin d'être approuvé lors de la réunion suivante

Fonctionnement des instances statutaires placées près le CDG33

- Le calendrier prévisionnel des réunions
- Les absences des représentants du personnel
 - Des autorisations d'absence
 - AA article 18 du décret n°85-397
 - Demandées par l'agent sur justification convocation CAP / CT
 - Délais de convocation (10 jours)



Fonctionnement des instances statutaires placées près le CDG33

- Les absences des représentants du personnel
 - Accordées sous réserve de nécessité de service
 - Nombre et durée liée aux réunions (préparation, trajet, séances)
 - Intégralement gérées par l'autorité employeur
 - Pas de prise en charge financière par le CDG 33



Fonctionnement des instances statutaires placées près le CDG33

- Les absences des représentants du personnel
- Les agents convoqués :
 - les représentants du personnel siégeant avec voix délibérative (membre titulaire ou membre suppléant avec pouvoir)
- Les membres suppléants peuvent assister sans voix délibérative aux réunions :
 - Ils ne sont pas convoqués par l'administration
 - Ils sont informés de la tenue des réunions et invités



Fonctionnement des instances statutaires placées près le CDG33

- Relèvent du même régime d'autorisations spéciales d'absence de l'article 18 les convocations aux divers organes mis en place par les textes statutaires
- Les autres organes consultatifs
 - Comité d'Hygiène et de sécurité et des conditions de travail
 - Instances disciplinaires
 - Instances médicales
 - Jurys de concours ou d'examens
 - Conseils d'orientation du CNFPT
 - toute commission « statutaire »



Fonctionnement des instances statutaires placées près le CDG33

- Questions / réponses

Conditions d'exercice du droit syndical

- Le dialogue social dans la fonction publique territoriale est abordé sous de nombreux aspects
 - Les libertés syndicales
 - Le droit à la participation
 - Le droit syndical (décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT)
 - Le droit de grève
 - La négociation d'accords
 - ... les relations quotidiennes

Conditions d'exercice du droit syndical

- Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014
 - Suite de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social
 - Réécriture, simplification des temps syndicaux, référence au nombre d'électeurs inscrits aux CT
 - Nouveaux droits
 - Des moyens accrus en termes de locaux et d'accès aux TIC (Technologies de l'information de la communication)

Les droits syndicaux

- **Des facilités matérielles**
 - Des locaux syndicaux : articles 3 et 4 du décret n°85-397 modifié par le décret de décembre
 - Chaque collectivité d'au moins 50 agents (CT local) doit mettre en place un local commun à usage de bureau à disposition des organisations syndicales représentatives
 - incitation à un local distinct pour chaque syndicat représentatif
 - Subvention de compensation en cas d'impossibilité de fournir un local

Les droits syndicaux

- **Des facilités matérielles**
 - Principe de l'accès aux technologies de l'information et de la communication (Article 4-1 du décret créé par décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014)

- **Les réunions syndicales**
 - **Articles 5 à 8 du décret n°85-397**
 - Les réunion d'information syndicale à destination du personnel
 - Droit de participation à 1 heure/mois ou 3 heures/trimestre
 - » (maximum 12h/an)
 - Création des réunions spéciales pré-électorales (Article 6 modifié par décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014)
 - Les réunions syndicales « internes » en dehors des horaires de services (si pendant heures services, seuls les agents en AA,DAS ou qui ne sont pas en service peuvent y assister)

- **Les réunions syndicales**
 - **Des conditions**
 - En dehors du public,
 - Demande préalable
 - 1 semaine pour l'organisation
 - Information si présence d'une personne extérieure 24 h avant
 - 3 jours pour les demandes d'autorisation d'absence
 - Sous réserve des nécessités de service et de non réduction d'ouverture des services aux usagers

Les droits syndicaux

- **La diffusion de documents et la collecte de cotisations**
 - Articles 9 à 11 du décret n°85-397
 - La distribution de documents syndicaux
 - L'affichage de documents syndicaux
 - La collecte des cotisations syndicales
 - Des conditions
 - En dehors du public
 - En dehors du service
 - Information de l'autorité

Les droits syndicaux

- **Le crédit temps syndical**
 - Notion créée par le décret n°1624 du 24 décembre 2014
 - Deux contingents :
 - Un contingent d'autorisations d'absence
 - Un contingent de décharges d'activité de service
- **Les autres « temps syndicaux »**
 - Les autorisations d'absences pour la participation à des congrès ou réunions des organismes directeurs (Article 16)

Les droits syndicaux

- Les autres « temps syndicaux »
 - Les autorisations d'absence pour les représentants syndicaux appelés à siéger dans des « organismes statutaires » (Article 17)
 - Le détachement ou la mise à disposition auprès d'un syndicat
 - Le congé de formation syndicale (12 jours par an maximum)

Les droits syndicaux

- Le crédit temps syndical
 - Un contingent de décharges d'activité de service
 - Article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret 2014-1624 du 24 décembre 2014
 - Calcul effectué par chaque collectivité non obligatoirement affilié à un centre de gestion, ou **par le Centre de gestion pour l'ensemble des collectivités affiliées**
 - Calcul basé sur la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CT ou des CT du périmètre
 - En Gironde, 18 061 électeurs inscrits (strate de 17001 à 25000) soit 1800 heures par mois

Les droits syndicaux

- **Le crédit temps syndical**
 - Un contingent d'autorisations d'absence
 - Articles 14 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret 2014-1624 du 24 décembre 2014
 - Calcul effectué au niveau de chaque CT local et du CT du CDG33 des collectivités de moins de 50 agents
 - Calcul proportionnel au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CT, 1 heure pour 1000 heures de travail accomplies.
 - En Gironde, pour le CDG33, 6117 électeurs inscrits
 - 9 208 810 heures
 - » soit 9 209 heures contingent annuel (1/1000)

Les droits syndicaux

- **Le crédit temps syndical**
 - Une répartition identique (article 13 du décret 85-397 du 3 avril 1985 modifié)
 - La moitié du contingent est répartie en fonction du nombre de siège obtenu au(x) comité(s) technique(s) retenu(s)
 - L'autre moitié du contingent est répartie en fonction du nombre de voix obtenues au(x) comité(s) technique(s) retenu(s)
 - En Gironde,
 - Contingent DAS réparti sur l'ensemble des organisations syndicales ayant eu des sièges aux CT du ressort du CDG33
 - Contingent ASA réparti sur les organisations syndicales représentatives au CT du CDG33

Les droits syndicaux

- La répartition du contingent de décharges d'activité de service au CDG33 : 1800 heures par mois
- Au 1^{er} janvier 2015
 - CFDT → 614 heures
 - CGT → 569 heures
 - SAA → 3 heures
 - SDPM → 16 heures
 - UNSA → 2 heures
 - CFTC → 16,25 heures
 - FO → 482,50 heures
 - SAFPT → 29,75 heures
 - SUD → 68,25 heures

Les droits Syndicaux

- La répartition du contingent d'autorisations d'absence au CDG33 : 9209 heures par an
- Au 1^{er} janvier 2015
 - CFDT → 2 464,50 heures
 - CGT → 3 490,75 heures
 - FO → 2 150,75 heures
 - SUD → 1 103,50 heures

Les droits syndicaux

- Le calcul et la détermination du crédit temps syndical sont faits pour 4 ans
 - A l'occasion de chaque renouvellement général des CT (élections professionnelles)
 - Sauf évolution sensible des effectifs couverts par le CT

La gestion des absences de nature syndicale

- Des accompagnements financiers
 - Pour toutes les collectivités
 - Le remboursement des mises à disposition nationales
 - Pour les collectivités affiliées à titre obligatoire au CDG
 - Le remboursement des DAS
 - Pour les collectivités affiliées au CDG de moins de 50 agents
 - Le remboursement des AA des articles 14-17



La gestion des absences de nature syndicale

- Une protection des représentants syndicaux ...
 - Non discrimination
 - Le juge garant des libertés syndicales
 - Une rédaction « favorable » des textes
- ... Mais une protection encadrée
 - Les obligations des agents
 - Les nécessités « objectives » de service



La gestion des absences de nature syndicale

- 2 dispositifs distincts :
 - Les autorisations d'absence AA
 - Les décharges d'activité de service DAS



La gestion des absences de nature syndicale

- Le quotidien de l'activité des représentants syndicaux
- 4 acteurs :
 - Le syndicat
 - L'agent
 - L'autorité employeur
 - Le CDG



La gestion des absences de nature syndicale AA et DAS

- **LE** point commun : l'agent reste en position d'activité (service effectif)
- **LA** différence de fond :
 - L'AA a un motif précis (contrôle employeur)
 - La DAS est libre d'utilisation (Pas de droit de regard de l'employeur)

Les décharges d'activité de service (DAS)

- La décharge d'activité de service est l'autorisation donnée à un agent d'exercer, pendant tout ou partie de ses heures de service, aux lieu et place de son activité normale une (toute) activité syndicale
- N'importe quel agent désigné par une organisation syndicale bénéficiaire peut être concerné

Les décharges d'activité de service

- Le mécanisme :
 - 1) Le syndicat désigne le bénéficiaire d'une DAS
 - 2) Information de la collectivité et du CDG
 - 3) Le CDG confirme la régularité de la désignation
* respect des crédits d'heures, certitude remboursement*
 - 4) L'agent utilise ses heures de DAS
* demande à l'autorité, accord *
 - 5) La collectivité demande a posteriori le remboursement du coût salarial correspondant
* formulaire de demande de remboursement de DAS *
 - 6) le CDG rembourse * si dossier conforme *

Les décharges d'activité de service

- Des difficultés d'application :
 - Calendrier non maîtrisé par l'employeur (cf. libre action syndicale)
 - Le remplacement des absences (litiges)
 - La charge financière induite (rémunération et remplacement)
 - Les évolutions de la représentativité syndicale réelle

Les décharges d'activité de service

- Des éléments « facilitateurs » :
 - Une gestion « annualisée » par le CDG
 - Prévisibilité des DAS
 - Régularité des désignations de bénéficiaires
 - Suivi régulier des absences (administrativement) et des demandes de remboursement
 - « Modus vivendi » entre collectivité / agent / syndicat

Les autorisations d'absence

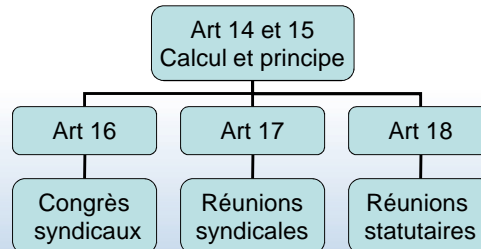
- Les autorisations « spéciales » d'absence des représentants syndicaux :
 - Article 59 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - Articles 14 à 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014

Les autorisations d'absence

- Une absence autorisée dans un cadre précis
 - Qualité du bénéficiaire (représentant syndical)
 - Motif de l'absence (congrès ou réunion)
- Sous réserve des nécessités de service

Les autorisations d'absence

décret n°85-397 modifié par décret 2014-1624



Les autorisations d'absence

- **Les réunions d'instances statutaires (Art 18)**
 - Cf. le fonctionnement des instances consultatives
 - QUI ?
Les agents élus ou désignés pour siéger
 - COMBIEN ?
Selon travail instance
durée : tps de réunion + tps de préparation + délai de route
- **Des droits individuels pour les agents –
intégralement gérés et supportés par la collectivité**

Les autorisations d'absence

- Les congrès syndicaux (Art16) réunions et congrès au-delà de l'échelle de la collectivité (International, national, régional et départemental)
 - QUI ?
 - Les agents « mandatés »
 - COMBIEN ?
 - Syndicats non représentés au CCFP : 10 jours / an / agent
 - Syndicats représentés au CCFP: 20 jours / an /agent
- Des droits individuels pour les agents intégralement gérés et supportés par la collectivité

Les autorisations d'absence

- Les réunions syndicales « locales » (Art 17)
 - QUI ?

Les représentants « mandatés »
 - COMBIEN ?
 - Un contingent d'heures proportionnel aux nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du CT et à la représentativité
 - 1 heure pour 1000 heures effectuées

Les autorisations d'absence

- **Les réunions syndicales « locales » (Art 17)**
 - **CALCUL ?**
 - Dans la collectivité si ≥ 50 agents (cf. CT local)
 - Par le Centre de Gestion à l'échelle départementale pour les collectivités de – de 50 agents (cf. CT commun auprès du CDG)
 - Pour le CDG 33 :
9209 heures par an
soit près de 6 équivalents temps plein sur l'année

Les autorisations d'absence

- **Le mécanisme d'utilisation :**
 - 1) Le syndicat convoque l'agent à une réunion
 - 2) L'agent demande une AA
 - * justification par la convocation*
 - 3) L'autorité accorde l'AA
 - * conformité du motif *



Les autorisations d'absence

- La loi FPT de 2007 a introduit pour les collectivités de – de 50 agents la prise en charge financière des AA de l'article 14 (devenu 17) par le centre de gestion
 - Remboursement de charges salariales idem mécanisme DAS
 - Devenu effectif en 2008



Les autorisations d'absence

- Le mécanisme de remboursement par le CDG :
 - Concerne les collectivités relevant du CT placé auprès du CDG
 - 1) La collectivité demande a posteriori le remboursement du coût salarial correspondant
 - * formulaire de demande de remboursement d'AA,
 - justification convocation *
 - 2) le CDG rembourse
 - * si dossier conforme : respect du contingent global,
 - conformité motif absence *

Les autorisations d'absence

- Des difficultés d'application :
 - Calendrier non maîtrisé par l'employeur (cf. libre action syndicale)
 - Le circuit pratique en collectivité
 - Les litiges
- Des éléments « facilitateurs » :
 - Prévisibilité des AA
 - Régularité des désignations de bénéficiaires
 - Suivi régulier des absences (administrativement) et des demandes de remboursement
 - « Modus vivendi » entre collectivité / agent / syndicat

La gestion des absences de nature syndicale AA et DAS

- Difficultés communes
 - Un cadre juridique complexe
 - Le jeu des relations agent / syndicat / employeur / CDG
 - Le conflit permanent entre 2 principes
 - La continuité du service public
 - Les libertés syndicales
 - La combinaison des différents dispositifs
 - Cumulables entre eux



La gestion des absences de nature syndicale

- Le facteur facilitateur essentiel :
 - Des « règles du jeu » stables convenues entre syndicat / collectivité / agent



Conditions d'exercice du droit syndical

Questions / réponses

Et le site internet du CDG 33

<http://www.cdg33.fr/Instances-Carrieres/Droit-syndical>



CENTRE DE GESTION

Conditions d'exercice du droit syndical

- Pour aller plus loin
 - Stages de formation CNFPT par exemple
 - La gestion du temps syndical
 - L'animation du dialogue social
 - Le fonctionnement des CAP

MARS 2015

Dialogue social et exercice du droit syndical

67



CENTRE DE GESTION

Le rôle et le fonctionnement des CHSCT

- Loi FPT n° 84-53, article 33-1
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985
- Création obligatoire pour les collectivités dès que le seuil de 50 agents est atteint
 - Possibilité de créer des CHSCT secondaires pour des services quand l'effectif et les risques professionnels le justifient

MARS 2015

Dialogue social et exercice du droit syndical

68

Définition du CHSCT

- Une instance
 - Consultative
 - De dialogue social
 - De régulation, de veille et de construction commune d'actions autour de questions touchant à la santé, la sécurité et les conditions de travail

La composition

- Des représentants du personnel désignés librement par les organisations syndicales pour 4 ans
- Des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale
- Un président désigné par l'autorité territoriale au sein de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité

La composition

- **Assistent de plein droit aux réunions avec voix consultative**
 - Les assistants de prévention
 - Les médecins de prévention
- **Peuvent assister aux réunions avec voix consultative**
 - Les conseillers de prévention
 - Les ACFI (Agent Chargé d'une Mission d'Inspection)
- **Des experts peuvent être entendus à la demande du Président**

Le secrétaire du CHSCT

- C'est un interlocuteur privilégié du Président du CHSCT pour l'organisation du travail du comité
- Ses modalités de désignation, de remplacement et la durée de son mandat doivent par exemple être définies dans le règlement intérieur

Le secrétaire du CHSCT

- Qualité :
 - Il est désigné parmi les représentants du personnel
- Ordre du jour :
 - Il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points
- Procès verbal :
 - Il peut faire d'éventuelles observations
 - Il en est signataire

Périodicité des réunions

- Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an sur convocation de son Président
- Ou dans le délai maximum d'un mois sur demande écrite de 2 représentants titulaires du personnel (si CHSCT comprend au + 4 représentants) ou 3 représentants titulaires du personnel (si CHSCT comprend + 4 représentants)
- Ou sur initiative de son Président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Règles régissant la tenue des séances

- Quorum :
 - La moitié au moins des représentants du personnel (et des représentants de la collectivité si maintien du paritarisme) doivent être présents à l'ouverture de la séance
- Les séances ne sont pas publiques
 - mais possibilité pour des personnes non membres d'y assister (médecins de prévention, assistants de prévention, experts, agents de la collectivité concernés par les questions abordées et convoqués par le Président)

Les avis

- Avis rendu à la majorité des représentants du personnel ayant voix délibérative (ou pour chaque collège à la majorité des membres présents ayant voix délibérative)
- Avis porté à la connaissance des agents dans le délai d'un mois par tout moyen approprié (ex : affichage)
- Les suites données aux avis doivent être portées à la connaissance des membres CHSCT dans un délai de 2 mois

Le rôle des CHSCT

- Contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel et à l'amélioration des conditions de travail
- Veillent au respect des règles légales
- Procèdent à l'analyse des risques professionnels
- Contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels
- Suggèrent toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail

Quel programme de travail pour les CHSCT ?

- A relier aux obligations et responsabilités du Maire employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail
- La probabilité d'un accompagnement par le CDG
 - Sous l'angle de son pôle SANTE/PREVENTION
 - En partenariat avec le CNFPT
 - Pôle de compétences prévention
 - Echange de pratiques professionnelles



La formation des membres CHSCT

- Pour les représentants du personnel ; une formation obligatoire minimale de 5 jours programmée au cours du 1^{er} semestre du mandat (renouvelable à chaque mandat)
- Se déroule pendant les heures de service
- Objectifs :
 - Développer l'aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels
 - Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir ces risques et améliorer les conditions de travail
- Pour les représentants de la collectivité
 - formation optionnelle mais qui peut être néanmoins proposée



La formation des membres CHSCT

- Un référentiel de formation élaboré par le CNFPT
- Un déploiement mené par le CNFPT en partenariat avec le CDG33



La formation des membres CHSCT

- Le référentiel du CNFPT
 - La formation de 5 jours
 - Un module théorique de 2 jours
 - Deux modules pratiques de 1 jour et 2 jours
 - Calendrier
- Une sensibilisation sur une demi-journée
 - Elus / encadrement
- Et aussi l'offre de formation du CNFPT sur la thématique de la prévention des risques professionnels



Accords et protocoles d'accord avant 2010

- La loi ne mentionne pas « les accords »
- La loi pose le principe d'une « négociation » sur les salaires
- Des accords peuvent se conclure aux niveaux national ou local
 - Les accords n'ont pas de valeur impérative



La loi de rénovation du dialogue social

- Institutionnalisation des accords
- Article 8 bis de la loi n° 83-634 introduit par la loi du 5 juillet 2010
 - Prérogative reconnue aux organisations syndicales
 - 2 items de négociation :
 - La rémunération
 - Les questions collectives



Accords Le cadre légal en 2015

- Les accords collectifs
 - La notion d'accord majoritaire
 - Selon % représentativité syndicats signataires
 - Un accord est valable s'il est signé par des syndicats représentants au moins 50 % des voix aux élections CT
- Le « champ de négociation » rejoint le domaine de compétence des CT et des CHSCT
- Les accords semblent concevables dans le périmètre d'un CT
- L'accord en lui-même n'a pas de portée normative (traditionnel)



Merci de votre attention

www.cdg33.fr

Droit syndical : droits.syndicaux@cdg33.fr

Pôle Instances consultatives : instances@cdg33.fr

Pôle prévention : prevention@cdg33.fr

www.cnfpt-aquitaine.fr