



## Bibliographie

*Réalisée par le service Documentation/Archives du CIG*

### Sommaire

#### **I Données statistiques**

#### **II Le dialogue social dans la fonction publique**

- Le cadre réglementaire
- Mettre en œuvre le dialogue social dans la fonction publique : sélection d'ouvrages et d'articles de revues

#### **III La santé au travail dans la fonction publique**

- Le cadre réglementaire
- Les accords collectifs sur la santé au travail
- Les perspectives de travail

#### **IV Instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail**

#### **V La protection sociale complémentaire**

#### **VI La gestion des évènements graves au sein des collectivités**

## I Données statistiques

### **Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail / DARES (2016)**

Ce numéro regroupe les chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail en France, ainsi que des éléments sur l'activité des personnes handicapées ou en situation de handicap. Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels, organisationnels et psychosociaux dans lesquels le travailleur exerce son activité. Les conditions de travail peuvent avoir des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles. De façon plus générale, la qualité de vie au travail favorise la construction de la santé physique et mentale des personnes en emploi. Deux approches sont possibles pour examiner les liens entre travail et santé. La première examine les conditions de travail, les expositions professionnelles et les atteintes liées au travail. La seconde appréhende les conséquences des troubles de santé et des handicaps sur l'insertion professionnelle des personnes.

Source : Synthèse.stat, n° 22, novembre 2016.- 39 p.

---

### **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2016 [Rapport] / Ministère de la fonction publique (France), Auteur ; Thierry Le Goff, Directeur de publication, rédacteur en chef . - 2016 . - 687 p.**

L'édition 2016 du présent rapport présente la politique conduite par le ministère de la Fonction publique au bénéfice des agents des trois versants de la fonction publique. Le titre 1 « Politiques et pratiques de ressources humaines » expose les principales évolutions de la fonction publique en 2015-2016 et décline les mesures mises en place pour répondre aux objectifs de modernisation de la fonction publique. Le titre 2 « Faits et chiffres » fournit des données et des analyses sur les ressources humaines, emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale.

---

## II Le dialogue social dans la fonction publique

### Le cadre réglementaire :

#### **Préambule de la Constitution de 1946 :**

"Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises."

#### **Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique**

#### **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

#### **Accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique – mai 2008**

## **Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique**

Plus de deux ans et demi après l'engagement des premières concertations entre le Gouvernement et les syndicats de fonctionnaires sur ce thème, la rénovation du dialogue social dans la fonction publique s'appuie désormais sur une loi, adoptée par le Parlement le 23 juin dernier et publiée au Journal officiel du 6 juillet 2010. De nouveaux principes sont introduits dans le droit des relations sociales des trois fonctions publiques qui concernent la négociation collective, les conditions d'accès aux élections professionnelles, ou encore la composition et le fonctionnement des instances consultatives. En outre, de non moins importants cavaliers législatifs sans rapport direct avec l'objet principal de la loi ont aussi été adoptés, parmi lesquels la possibilité d'une prise en compte de la performance des agents publics dans leur rémunération et la réforme des statuts particuliers des personnels infirmiers et paramédicaux.

Source : JO., n°154, 6 juillet 2010, p. 12224

NOR : (BCFF0902558L)

---

## **Circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique**

Cette circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions introduites par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 pour les trois fonctions publiques. Le texte rappelle la portée juridique de la négociation, détermine les acteurs et les niveaux possibles de la négociation en fonction de l'objet de celle-ci et émet des recommandations sur le déroulement et le suivi du processus.

Source : Site internet circulaires.gouv, juin 2011.- 15 p.

NOR : (BCRF1109888C)

---

## **Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique**

Les agents de la fonction publique, peuvent, le cas échéant, participer aux formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1 du code du travail qui ont pour objet d'améliorer la pratique du dialogue social. Cette participation s'effectue dans le cadre des plans de formation des régions, départements, communes et établissements publics.

Source : JO, n° 105, 4 mai 2017, texte n° 71.- 3 p.

NOR : (ETST1707575D)

---

## Mettre en œuvre le dialogue social dans la fonction publique : sélection d'ouvrages et d'articles de revues :

**La GRH dans la fonction publique / Suzanne Maury (2016), Auteur . - Éd. 2016-2017 . - Paris : La documentation Française, 2016 . - 199 p.. - (Formation Administration Concours) .**

ISBN : 978-2-11-010355-0

Cet ouvrage propose un tour d'horizon de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Voir plus particulièrement le chapitre cinq consacré au dialogue social dans la fonction publique, « une mutation inachevée ».



---

**📖 Livre blanc : Le dialogue social dans la fonction publique / Jacques Fournier , Auteur . - Paris : La documentation Française, 2002 . - 179 p.**

Ce livre blanc comporte trois parties. La première est consacrée à l'état des lieux du dialogue social dans les trois fonctions publiques. La deuxième partie présente les lignes directrices dont s'inspire le livre blanc : présentation d'une voie d'évolution originale sachant concilier l'autorité de l'Etat et le rôle de ses interlocuteurs syndicaux, le statut réglementaire et la place de l'accord négocié, l'unité de la fonction publique et la diversité de ses composantes. La troisième partie présente un certain nombre de propositions articulées autour de trois grandes orientations : revivifier la concertation, développer la négociation, réarticuler le dialogue social.

---

**📖 Vers un dialogue social rénové dans la fonction publique ? in ACTUALITE JURIDIQUE - FONCTIONS PUBLIQUES, n°2/2011 ( mars-avril 2011) 📖**

La loi du 5 juillet 2010, traduction partielle des accords de Bercy du 2 juin 2008, constitue le premier texte législatif à modifier les règles encadrant le dialogue social, depuis plusieurs décennies. Le législateur se fixe pour objectifs de donner une nouvelle légitimité aux organisations syndicales et de responsabiliser les acteurs du dialogue social dans la fonction publique.

---

**📖 La Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique [Article] . - 2010.**

Déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 1er avril 2010, le projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique avait comme objectif la traduction législative des principes figurant dans les accords de Bercy du 2 juin 2008. Le présent dossier est consacré avant tout aux incidences de la nouvelle loi sur la fonction publique territoriale et s'organise comme suit, les dispositions relatives au dialogue

social, le développement de la négociation collective, l'accès des organisations syndicales aux élections professionnelles, – les dispositions propres aux différentes instances consultatives, les nouvelles garanties liées aux mandats syndicaux.

Les informations administratives et juridiques, n°7, juillet-août 2010, pp. 2-23

---

**📖 Dialogue social / Philippine Arnal-Roux, Auteur ; Gérard Taponat, Auteur . - Louvain-la-Neuve (Bruxelles) : De Boeck supérieur, 2016 . - 133 p.. - (Manager RH) .**

ISBN : 978-2-8073-0226-6

Véritable guide pratique pour les acteurs de la négociation sociale en entreprise, cet ouvrage met en valeur des initiatives remarquables et propose des pistes de travail pour améliorer le dialogue social par la valorisation des compétences des acteurs.



**Faire vivre le dialogue social dans la fonction publique territoriale / Jean-Paul Guillot , Auteur ; Carmen Rubia, Auteur . - Paris : Les éditions de l'Atelier, 2011 . - 80 p.**

ISBN : 978-2-7082-4149-7



La loi du 5 juillet 2010 « relative à la rénovation du dialogue social » dans la fonction publique incite les partenaires sociaux à faire de la négociation un véritable levier de

progrès au bénéfice des usagers et des salariés. Cette loi, qui concerne cinq millions d'agents, entraîne de nombreux changements dans la fonction publique territoriale. En effet, elle élargit à tous les niveaux pertinents-le champ de la négociation, base la représentativité syndicale sur l'élection, crée un conseil commun aux trois fonctions publiques, rénove les instances de concertation et généralise les CHSCT et améliore les garanties des agents investis de mandats syndicaux. Ce livre explique les nouvelles règles, éclaire les enjeux, relate des situations concrètes de concertation ou de négociation.

---

**Le renforcement du dialogue social in LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL, n°1500 (du 19 juillet au 25 juillet 2016)**

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 renforce le dialogue social en modifiant la composition et les compétences du Conseil commun de la fonction publique, en octroyant des crédits de temps syndical aux délégués syndicaux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et en élargissant les compétences des commissions administratives paritaires.

---

### **III La santé au travail dans la fonction publique**

#### **Le cadre réglementaire :**

**○ 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**

Source : JO, n°139, 17-18 juin 1985, pp. 6710-6713

---

**○ Décret n° 2012-170 du 3 février 2012 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**

Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail pour les services des collectivités territoriales et établissements employant des agents régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont modifiées. Un registre de santé et de sécurité au travail contenant les observations et suggestions en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est ouvert dans chaque service et mis à disposition des agents, ce registre est tenu par des assistants ou conseillers de prévention désignés par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par le présent décret (art. 2) lequel fixe également leurs missions (art. 3). Les modalités de mise à disposition par un centre de gestion des agents assurant les fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité sont précisées à l'article 5. Les dispositions relatives au droit de retrait en cas de danger grave et imminent (art. 6 et 7) et les dispositions relatives à la formation pour les représentants des organismes compétents en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sont également modifiées (art. 8 et 9). Le chapitre II du présent décret modifie les dispositions relatives à la médecine de prévention. Les services de médecine préventive peuvent être constitués d'une équipe pluridisciplinaire placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale et coordonnée par le médecin de prévention. Le chapitre III détermine l'organisation, la composition, le rôle, le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) que sont tenus de créer les collectivités, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et les services départementaux d'incendie et de secours sans condition

d'effectifs. Dans les collectivités et établissements de moins de cinquante agents, les missions du CHSCT sont exercées par le comité technique dont ils relèvent.

Source : JO., n°31, 5 février 2012, texte n° 6,- 11 p.

NOR : ( IOCB1130432D)

---

### **Circulaire du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale**

Cette circulaire abroge et remplace la circulaire du 9 octobre 2011 en prenant en compte les modifications apportées par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 au 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. Elle comporte dix fiches.

Les sujets suivants sont successivement traités dans ces fiches :

- les règles applicables à l'hygiène et à la sécurité et notamment, les dispositifs de prévention des risques et les missions des assistants et conseillers de prévention
- les modalités de contrôle de l'application des règles de sécurité, l'exercice des droits de retrait et d'alerte
  - la formation des agents,
  - l'organisation, la situation juridique et les missions des services de médecine de prévention
  - les comités techniques.
  - les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (organisation, composition, attributions, fonctionnement)

Onze annexes proposent des modèles de lettres de cadrage ou de mission, des exemples de registres ainsi qu'un modèle de règlement intérieur.

Source : Site internet Légifrance.circulaires.gouv, novembre 2012.- 94 p.

NOR : ( INTB1209800C)

---

### **Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique /**

Il est recommandé à tous les employeurs publics de s'engager, dans les deux ans à venir, dans les chantiers identifiés par le plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique. Ce plan est diffusé en annexe et comporte cinq axes qui concernent le pilotage de la santé au travail, la médecine de prévention, la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales.

Source : circulaire.legifrance.gouv.fr, avril 2017.- 14 p.

NOR : (RDFF1709837C)

---

### **Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique**

Pris sur le fondement de l'article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au "Travail", le titre 1er de cette ordonnance met en œuvre, pour chaque agent public, le compte personnel d'activité (CPA) tandis que le titre 2 crée de nouvelles garanties en matière de santé et sécurité au travail. Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Les objectifs poursuivis sont de renforcer l'autonomie et la liberté d'action des titulaires et de faciliter leur évolution professionnelle. Ces nouveaux droits bénéficient aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique. Ils sont portables au sein de la fonction publique et en cas de mobilité. Dans le cadre de la santé et la sécurité au travail, l'ordonnance simplifie et améliore l'accès au temps partiel thérapeutique en supprimant la condition de six mois d'arrêt maladie continu, pour une maladie d'origine non professionnelle, avant l'ouverture du droit. Elle crée une période de préparation au reclassement, d'une durée maximale d'un an, pour les agents qui, en raison de leur état de santé, doivent changer de poste de travail. Dans son article 10, l'ordonnance crée un congé pour invalidité temporaire imputable au service. De plus, elle instaure un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service

et certaines maladies professionnelles contractées dans certaines conditions. Enfin, elle prévoit l'obligation de renseignement par les employeurs publics des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

Source : JO, n° 17, 20 janvier 2017, texte n° 43.- 6 p.

NOR : (RDF1633117R)

---

### Les accords collectifs sur la santé au travail :

« Si le dialogue social est d'un usage relativement récent dans la fonction publique, il a débouché récemment sur plusieurs accords nationaux concernant la santé au travail et la prévention des risques dans la fonction publique. »

Source Site Internet de la CNRACL , rubrique droit de la prévention.

[Consulter le site de la CNRACL](#)

### **Accord du 20 novembre 2009 : sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique / Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat (France) (2010).- Paris : DGAFP, 2010 . - 33 p.. - (Point phare)**

Le présent protocole, signé par sept des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique et trois employeurs publics, est le premier conclu dans la fonction publique sur la santé et la sécurité au travail. Cet engagement comprend quinze actions organisées autour des trois axes suivants : instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail, objectifs et outils de prévention des risques professionnels, dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé. Il s'applique à l'ensemble des personnels, quel qu'en soit le statut, des trois versants de la fonction publique.

---

### **Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique / Ministère de la décentralisation et de la fonction publique (2014).- Paris : DGAFP, 2014. - (Outils de la GRH)**

Ce guide fait partie de la boîte à outils des employeurs publics, prévue par le protocole d'accord du 22 octobre 2013 : livret 2

---

### Les perspectives de travail :

#### **Santé et sécurité au travail : Annick Girardin dévoile un plan d'action**

Le plan d'action pluriannuel en matière de santé et de sécurité au travail inscrit dans circulaire du 28 mars 2017, présente 25 mesures articulées autour de cinq axes. Certaines de ces mesures sont prévues par l'ordonnance du 19 janvier 2017. Les dispositions relatives à l'amélioration des procédures des instances médicales seront définies après la publication du rapport demandé aux inspections de l'Etat. Les organisations syndicales regrettent l'absence, pour la fonction publique, du compte de prévention de la pénibilité applicable au secteur privé.

Source : Localtis, 4 avril 2017.- 2 p.

---


#### **Santé des fonctionnaires : la concertation relancée**

Lors d'une réunion consacrée à la santé et à la sécurité au travail des agents publics, le 18 septembre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a estimé que les avancées récemment intervenues dans ces domaines devaient être officiellement actées. De nouvelles orientations seront discutées d'ici la fin de l'année, dans le cadre de plusieurs groupes de travail avec les organisations syndicales du secteur public. Cette réunion a été l'occasion pour les services du ministère de l'Action et des Comptes publics de dresser un état des lieux des dispositifs actés durant le quinquennat de François Hollande et dont la mise en œuvre est déjà engagée ou nécessite des discussions ou des évolutions juridiques complémentaires. Trois thèmes de concertation, déjà identifiés dans le plan pluriannuel sont proposés par la DGAFP afin d'être approfondis. Tout d'abord, la prévention de l'inaptitude en développant la connaissance des facteurs de risques, le maintien dans l'emploi par la préparation au reclassement et l'aide à la reconversion par l'accompagnement professionnel. Ensuite, la médecine de prévention, confrontée à une crise démographique et

d'attractivité depuis plusieurs années. Enfin, les instances médicales suite à la publication du rapport de l'IGAS.

Source : Acteurs publics.com, 19 septembre 2017.- 3 p.

---

 **Evaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique : rapport de diagnostic : tomes 1 et 2 [Rapport] / Inspection générale des affaires sociales (IGAS), Auteur ; Inspection générale de l'administration (IGA), Auteur ; Inspection générale des finances (IGF), Auteur . - 2017 . - 104 p.**

Le premier ministre a demandé à la ministre des affaires sociales et de la santé de procéder à l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales de la fonction publique. Les corps d'inspection qui ont rédigé ce rapport font le constat d'un dispositif complexe et inefficace générateur de lourdeurs et de délais. Les instances sont réparties entre des comités médicaux (CM), consultés sur l'attribution des congés de longue maladie ou l'aménagement des conditions de travail, et les commissions de réforme (CR), qui donnent un avis sur l'imputabilité au service d'un accident mais interviennent aussi à la suite des décisions desdits comités médicaux. Les inspecteurs font les constats suivants dans un contexte marqué par une très forte pénurie médicale. Les instances nombreuses et fragmentées sont organisées selon des critères qui ne couvrent pas la distinction habituelle entre les trois versants de la fonction publique. Du fait de cette diversité, le dispositif n'est pas suivi et l'activité globale des instances n'est pas mesurée. S'ajoute à cela un nombre important de procédures au formalisme excessif. La multiplicité des intervenants ainsi que le cloisonnement du dispositif entre les sujets couverts par le secret médical et les questions de gestion administrative et statutaire compliquent la prise en charge par chaque acteur qui suit son propre objectif. Ils notent que la réforme de 2012 qui a confié aux centres de gestion les dossiers de la fonction publique territoriale s'est effectuée de façon satisfaisante et a permis d'aboutir à des délais de traitement plus raisonnables. L'absence de pilotage et de suivi d'activité au niveau national ne permet pas une gestion à long terme du dispositif ni l'équité du traitement des agents. Plusieurs axes d'évolution sont préconisés selon quatre scénarios : rénovation du cadre existant, révision du dispositif pour le recentrer sur une approche purement médicale, passage à un contrôle a posteriori propre à la fonction publique ou la mutation complète du système en convergence avec le régime général.

 **De nouveaux droits pour les agents absents pour raisons de santé in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL, n°507 (Avril 2017)**

Cet article présente les dispositions de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 qui assouplissent les règles en matière de temps partiel thérapeutique, qui créent un congé pour invalidité temporaire imputable au service, qui instaurent des présomptions en matière d'accident et de maladie imputable et qui créent une période de préparation au reclassement. Ce texte qui applique la "loi travail" d'août 2016, rapproche un peu plus le droit de la fonction publique du droit du travail notamment sur la définition des accidents de services et des maladies professionnelles.

---

 **De nouveaux droits pour les agents absents pour raisons de santé in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL, n°507 (Avril 2017)**

Le second titre de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 assouplit les conditions d'octroi du temps partiel thérapeutique à l'issue d'un congé de maladie, instaure un congé de reclassement, un congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle et une présomption d'imputabilité au service des maladies figurant dans un tableau prévu à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. La subrogation de l'employeur quant aux droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident causé par un tiers est maintenue.

---

 **Santé et sécurité au travail : trouver des axes fondateurs in GAZETTE DES COMMUNES, n°30-31 (du 31 juillet au 27 août 2017)** 

Max masse, directeur de la missions "santé sécurité au travail" à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fournit quelques références historiques sur le concept de santé et de sécurité au travail (SST). Il revient également sur les conséquences de l'absence de signature du projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique en 2015 qui a empêché son déploiement dans les trois versants de la fonction publique.



## **IV Instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail**

### **Acteurs et instances santé et sécurité au travail dans la fonction publique » / Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, 28 février 2012. (Outils de la GRH ).**

Ce document, qui se présente sous forme de kit, est destiné aux acteurs et aux instances liés à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique. L'ensemble de la réglementation et des éléments pratiques pour la mise en œuvre des dispositifs de protection de la santé et de la sécurité au travail des agents de la fonction publique d'État est regroupé en 6 guides pratiques : les textes et les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail, les acteurs opérationnels, les organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité et la formation.

[Consulter le portail de la Fonction Publique](#)

---

### **Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du 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 (2016)**

Ce décret définit pour les représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des instances en tenant lieu, les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique pour l'exercice de leurs missions, proportionné aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance.

Source : JO, n° 278, 30 novembre 2016, texte n° 61.- 3 p.

NOR : (ARCB1614671D)

---

### **Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail**

Ce décret pris en application de la loi « déontologie », renforce les droits des représentants du personnel membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des comités techniques qui en exercent les compétences en l'absence de ces CHSCT. Il fixe les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT. Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix. Le décret instaure également au bénéfice des représentants du personnel précités un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions.

Source : JO, n° 278, 30 novembre 2016, texte n° 59.- 3 p.

NOR : (ARCB1614279D)

---

### **Le renforcement du temps accordé aux membres des CHSCT in LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL, n°1520 (du 17 janvier au 23 janvier 2017)**

---

#### **Ressources en ligne :**

##### **Fiches pratiques : Fonction publique territoriale : espace droit de la prévention**

La CNRACL met en ligne de nombreuses fiches pratiques concernant l'organisation de la prévention dans les collectivités territoriales. Plus particulièrement sur les thématiques suivantes, organisation et fonctionnement du CHSCT, le rôle, attributions et moyens du CHSCT. Une fiche est consacrée au comité technique.

[Consulter le site de la CNRACL](#)

---

## **Hygiène, sécurité et santé au travail : les moyens : Banque d'Information sur le Personnel (BIP).**

Cette fiche présente les moyens mobilisables en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans la fonction publique territoriale. Il est également possible de se référer aux fiches suivantes : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les locaux et les équipements et la médecine préventive.

Un chapitre est consacré aux agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et plus particulièrement et les agents chargés d'une fonction d'inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les ACFI proposent à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. Le comité est informé de toutes les visites et observations faites par les ACFI. Les ACFI reçoivent communication, pour avis, de tous les documents liés à la mission des CHSCT, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Ils peuvent assister, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les fonctions du CHSCT, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle ils sont placés est évoquée (extrait de la fiche BIP).

[Consulter la banque d'informations sur le personnel](#)

---

## **V La protection sociale complémentaire**

### **Les effets du décret n° 2011- 1474 du 8 novembre 2011 sur l'accès à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique territoriale : Séance plénière du 29 mars 2017 [Rapport] / CSFPT, Auteur ; Daniel Leroy, Auteur . - 2017 . - 82 p.**

Il ressort de deux études qualitatives conduites auprès de collectivités territoriales et de centres de gestion que certains freins clairement identifiés sont à l'origine de l'absence de mise en place par certaines collectivités ou centres de gestion de la participation à la protection sociale complémentaire et que les choix de mise en œuvre sont assez variables. Néanmoins, les effets du décret de 2011 sont plutôt positifs. Le CSFPT préconise de promouvoir la protection sociale complémentaire par une information active et de simplifier et d'améliorer le dispositif réglementaire.

---

### **Circulaire n° RDFB1220789C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents.**

Cette circulaire expose le caractère facultatif du dispositif, les agents et contrats éligibles, le rôle du comité technique, les principes de solidarité, les procédures de labellisation et de participation, la compétence des centres de gestion, les modalités de versement de la participation, les dispositions transitoires, les droits et obligations des agents ainsi que la question des comités d'ouvriers sociaux (COS) et autres structures associatives. Cette circulaire abroge et remplace la circulaire du 5 mars 1993 et commente les dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ainsi que ses arrêtés d'application.

Source : Site internet circulaires legifrance.gouv, juin 2012.- 32 p.

---

### **Liste des contrats et règlements « labellisés » au titre de la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents (décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011) : mise à jour au 5 octobre 2017**

Cette liste éditée par la Direction générale des collectivités locales est mise à jour au 5 octobre 2017.

[https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl\\_v2/ELFPT/listeconratsau5octobre2017.pdf](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/ELFPT/listeconratsau5octobre2017.pdf)

---

## **Protection sociale complémentaire des agents territoriaux [Rapport] / Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Auteur . - 2016 . - 19 p.**

"La protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales » est une étude inscrite au programme 2014-2015 de l'Observatoire des emplois, des métiers et des compétences du CNFPT partagé avec le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

La conclusion principale de cette étude est la grande diversité de mise en œuvre de l'offre de protection sociale complémentaire, au sein des collectivités, qui résulte de la liberté permise par le décret de novembre 2011, sur le choix des volets et des modalités d'application de la participation employeur. Les enjeux stratégiques de la PSC précisés dans cette étude sont les suivants : une demande de simplification du cadre légal et un débat sur le caractère obligatoire ou facultatif de la PSC. Deux inquiétudes sont formulées, à savoir, la forte incertitude quant aux incidences sur la PSC des transferts d'agents et des mutualisations ou des fusions entre collectivités et la question d'une indexation du budget accordé à la PSC sur le niveau des cotisations demandées par les organismes prestataires.

---

## **La protection sociale complémentaire en 8 questions [Ouvrage] / Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG), Auteur . - Versailles : ANDCDG, 2016 . - 82 p.**

Plusieurs centres de gestion ont élaboré des fiches techniques, à l'usage des employeurs locaux, destinées à éclairer le concept de protection sociale complémentaire. Ce guide se veut pratique et vise une mise en perspective des enjeux. Il a été conçu comme une base de travail à partir de laquelle des ajustements textuels pourront être proposés après quelques années d'expérimentation.

---

## **Protection sociale complémentaire : un dispositif inégal pour les territoriaux**

Cinq ans après son instauration, le dispositif de protection sociale complémentaire propre à la fonction publique territoriale est jugé complexe et inégal. Ce bilan des dispositifs de participation pour les employeurs territoriaux est jugé critique par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) dans un rapport rendu public ce printemps.

Source : Acteurs publics.com, 6 juin 2017. - 2p.

## **VI La gestion des évènements graves au sein des collectivités**

### **Maîtriser les risques professionnels [Ouvrage] / Ministère du travail, de l'emploi et de la santé (France), Auteur . - 2ème édition. . - Paris : La documentation Française, 2012 . - 108 p.. - (Travailler mieux) . ISBN : 978-2-11-008720-1**

Système de questions-réponses, fiches techniques, références et exemples précis sont réunis dans ce guide afin de répondre aux problématiques suivantes :

- Quels sont les différents types de risques ?
- Quelles menaces pour les salariés ?
- Qu'est-ce que le droit d'alerte ?
- Quelles obligations pour l'employeur ?

Il s'agit, par la maîtrise des risques professionnels de mettre en place un environnement de travail sécurisé, de garantir le bien-être des salariés et de créer un cadre favorable au développement de la performance de l'entreprise.




---

### **La gestion des risques dans la fonction publique : enjeux, méthodes et outils pour gérer les risques dans une direction ou un service [Ouvrage] / Martial Prévalet, Auteur . - Paris : GERESO Edition, 2017 . - 155 p.**

La gestion des risques est un domaine qui suscite un intérêt majeur dans le secteur privé, mais qui reste relativement confidentiel et mal documenté pour les établissements publics. Et pourtant, les enjeux de la mesure et de la maîtrise des risques dans la fonction publique sont nombreux. Cet ouvrage propose une méthodologie pour déterminer des objectifs, des outils précis et des démarches pour comprendre et gérer efficacement les risques.

---

 **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique : édition 2017 [Ouvrage] / Ministère de la fonction publique (France), Auteur ; Thierry Le Goff, Directeur de publication, rédacteur en chef . - Paris : DGAFP, 2017 . - 72 p.. - (Politiques d'emploi public) .**

Ce guide a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement. Après avoir précisé le cadre de la protection tel que défini par le statut général de la fonction publique, le guide rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention et développe les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences. Il contient des retours d'expériences provenant des trois versants de la fonction publique qui illustrent comment agir face aux violences et au harcèlement.



---

 **Le management des risques dans les entreprises et les collectivités locales : regards croisés [Article] . - 2012.**

Cette journée d'étude vise à croiser les regards et à partager les expériences pour faire progresser la réflexion sur les défis auxquels sont confrontées les entreprises et les collectivités territoriales en s'appuyant sur des retours d'expérience et des témoignages concrets. La présence de représentants des différentes parties prenantes contribue à mettre en perspective les expériences de chacun. Colloque organisé autour de 4 thématiques : les enjeux de la gouvernance; l'univers des risques, l'organisation du management des risques et les outils de la gestion des risques.

Source : La Gazette des communes, des départements, des régions : le cahier détaché n° 2133,2 juillet 2012 . - p.1-48

---

 **Événements de "haute intensité " : les encadrants formés à gérer la souffrance post-intervention in GAZETTE DES COMMUNES, n°18 (du 8 mai au 14 mai 2017) **

Cet article présente l'expérience de la ville de Saint-Étienne qui a mis en place une formation spécifique dédiée aux managers des agents opérant sur la voie publique. Cette formation vise à former les managers à déceler des troubles suite à des traumatismes liés aux missions de terrain.