

ACTUALITE STATUTAIRE

# Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ  
**JEUDI 13 AVRIL 2023**



# AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



## Intervenants CDG 13

**Alix ETIÉ**, *Chef de service Expertise Statutaire et Juridique*  
**Céline CLOAREC**, *Directrice Générale Adjointe*



## Intervenants CNFPT

**Sandrine BELLEINGUER THILIE**, responsable antenne des Bouches du Rhône  
**Bruno BERTRAND**, Conseiller formation

# PANORAMA de l'actualité



## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### REFORME DE LA RESPONSABILITE FINANCIERE DES COMPTABLES PUBLICS

- Le [décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022](#) portant application de l'ordonnance n°2022-408 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics.
- **Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.**
- L'objectif de la réforme est d'alléger la responsabilité des gestionnaires publics.
- **Il met fin aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire et instaure un seul régime de responsabilité des gestionnaires publics**, applicable aux ordonnateurs et aux comptables.

Ce faisant, il abroge l'ensemble des décrets relatifs à la mise en œuvre de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et des régisseurs.

- Il supprime également les réserves pouvant être formulées par les comptables lors de leur installation, ou encore instaure une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### REVALORISATION DU MONTANT DE LA GRATIFICATION DES STAGIAIRES AU 1ER JANVIER 2023

- **Revalorisation du montant de la gratification des stagiaires au 1er janvier 2023**
- Calculée sur la base du plafond horaire de la Sécurité sociale, qui vient de passer à 27 euros au 1er janvier 2023, la **gratification des stagiaires bénéficie donc automatiquement d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2023.**
- Le montant horaire minimal de la gratification des stagiaires passe ainsi de 3,90 à 4,05 euros.
- Pour rappel, cette gratification est **obligatoirement versée aux stagiaires de l'enseignement si la durée de leur stage est supérieure à 2 mois consécutifs, ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non.**

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR LA POLICE MUNICIPALE

#### ■ MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR LA POLICE MUNICIPALE

- Deux décrets n° 2023-95 et n° 2023-96 publiés au journal officiel du 16 février 2023 sont venus modifier les conditions de recrutement au sein de la police municipale de la fonction publique territoriale.
- Le [décret n° 2023-95 du 15 février 2023](#) prévoit une **dispense totale de formation pour les fonctionnaires appartenant aux trois corps de la police municipale de Paris** ayant déjà satisfait à cette obligation qui sont accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emploi équivalent.
- Il prévoit également que les directeurs de police municipale, titulaires d'un doctorat bénéficient d'une bonification d'ancienneté de deux ans au titre de la préparation du doctorat.
- **Il précise enfin que l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes possédant la nationalité française.**
- Le [décret n° 2023-96 du 15 février 2023](#) prévoit un **dispositif d'épreuve adaptée, au concours externe de directeur de police municipale, dont peuvent bénéficier les titulaires d'un doctorat.**
- Il aligne également le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## CARACTÈRE ATTAQUABLE D'UNE FAQ

- La possibilité pour une foire aux questions de faire l'objet d'un recours en annulation pour excès de pouvoir devant le juge administratif
- Dans une [décision n°451052 du 3 février 2023](#), le conseil d'Etat admet la possibilité de demander une annulation pour excès de pouvoir d'une FAQ.
- Dans son considérant de principe le Conseil d'Etat précise que « **les documents de portée générale émanant d'autorités publiques, matérialisés ou non, tels que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices** ».
- Pour le Conseil d'Etat, tel est notamment le cas d'une foire aux questions donnant une interprétation du droit positif qui est susceptible de produire des effets notables sur la situation des personnes concernées par la réponse.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### POSSIBILITE DE BENEFICIER DU SFT OU DES MAJORATIONS FAMILIALES POUR LES FONCTIONNAIRES VIVANT A L'ETRANGER OU DONT LES ENFANTS Y VIVENT

- **POSSIBILITE DE BENEFICIER DU SFT OU DES MAJORATIONS FAMILIALES POUR LES FONCTIONNAIRES VIVANT A L'ETRANGER OU DONT LES ENFANTS Y VIVENT**
- Pour le Conseil d'Etat, il ne résulte pas de l'article L. 712-8 du CGFP que l'éligibilité au SFT soit conditionnée à la résidence sur le territoire français du fonctionnaire qui en bénéficie ou des enfants à sa charge.
- Les fonctionnaires vivant à l'étranger, ou dont les enfants vivent à l'étranger, s'ils en remplissent les autres conditions, peuvent par suite bénéficier soit du SFT prévu par le décret du 24 octobre 1985, soit, s'ils font partie des fonctionnaires qui y sont éligibles, des majorations familiales prévues par le décret du 28 mars 1967, lesquelles tiennent lieu de ce supplément pour les fonctionnaires mentionnés à son article 1<sup>er</sup>.
- Consultez la jurisprudence du [Conseil d'État N° 461923 du 19 décembre 2022](#)

# LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE (MPO)



## MPO

### CADRE JURIDIQUE

#### DISPOSITIF EXPERIMENTAL

du 20 novembre 2016 au  
31 décembre 2021

- Article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle
- Article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ( prolongation de l'expérimentation)
- Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

#### DISPOSITIF PERENNE

à compter du 1<sup>er</sup> avril  
2022

- Articles 27 et 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- **Article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**
- Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux
- **Code de justice administrative (CJA): Articles L213-11 à L213-14 et Articles R213-1 à R213-3-1 e R213-10 à R213-13**

## MPO

### RETOUR SUR L'EXPERIMENTATION

#### **Le Bilan de l'expérimentation pour la FPT (01/04/2018 au 31/03/2021) :**

- 42 Centres de Gestion engagés dans l'expérimentation
- 87 médiateurs
- 75 % des médiations engagées ont été menées à terme
- 52 % ont abouti à un accord
- 70 jours : durée moyenne d'une médiation

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

#### Quels sont les agents concernés ?

**Les agents de la fonction publique territoriale** employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics **ayant préalablement conclu**, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, **une convention** pour assurer la médiation.

En cas de convention, a donc vocation à pouvoir concerner, sous réserve des cas de saisine, tous les agents publics : **stagiaires, fonctionnaires et agents contractuels de droit public.**

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

#### Ce que prévoit le décret :

#### La liste des situations concernées

- 7 situations identifiées
- Liste exhaustive
- Pas de MPO possible en dehors de cette liste ( mais la médiation reste possible à l'initiative du juge par exemple)
- Concerne les situations individuelles défavorables → terme qui doit être interprétée de manière souple. Une décision défavorable sera une décision faisant l'objet d'une contestation

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

## 1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique

- **Cet article du CGFP ne concerne pas les agents contractuels (visés par les articles L713-1 et L713-2)**
- Sont concernés **le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le régime indemnitaire des fonctionnaires.**
- **Exemple de décision concernée :**  
Contestation d'une décision de retrait du RI durant un arrêt de travail ; arrêté portant modification du montant du SFT....  
A l'inverse, une décision de refus de revalorisation de la rémunération d'un contractuel ne sera donc pas concernée.  
De même, ne sera pas concernée une décision individuelle entraînant une diminution de la rémunération lorsqu'il s'agit de la seule conséquence d'une autre décision ( passage à demi traitement du fait d'un CMO ; placé en disponibilité pour raisons de santé sans traitement...)

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

## 2. Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé

- Pour les agents contractuels cela concerne les congés non rémunérés pour élever un enfant, pour donner des soins à un proche, pour convenances personnelles (CDI uniquement), pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour un congé de mobilité (sorte de détachement pour les agents en CDI uniquement).
- Ne concerne que les décisions de refus d'octroi.
- **Exemple de décision concernée :**  
Décision de refus de détachement ou de refus d'octroi d'une disponibilité pour création d'entreprise.  
A l'inverse, une décision accordant un détachement mais à une date différente de celle autorisée ne devrait a priori pas être concernée.

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

### 3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article

- Pour les agents contractuels cela concerne les congés non rémunérés pour élever un enfant, pour donner des soins à un proche, pour convenances personnelles (CDI uniquement), pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour un congé de mobilité (sorte de détachement pour les agents en CDI uniquement).
- Décisions relatives à la réintégration.
- A noter que la situation du congé parental n'est prévu que pour la réintégration, pas pour l'octroi (NB : congé de droit mais délai de demande à respecter).

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLES SITUATIONS ?

#### 4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne

- Le décret ne prévoit que les litiges relatifs au classement.
- Une décision défavorable relative au bénéfice d'une promotion n'est donc pas concernée.
- **Exemple de décision concernée** : Agent estime ne pas avoir été reclassé au bon IB/IM ou au bon échelon et l'employeur refuse de revenir sur le classement. A l'inverse, une décision de refus d'inscription au tableau annuel d'avancement de grade ne sera pas concernée par la MPO.

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

## 5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Les formations d'intégration et de professionnalisation, les formations de perfectionnement, la formation de préparation aux concours et examens professionnels, la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française et les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation ( → [article L422-21](#) du CGFP).
- **Exemple de décision concernée** : Décision refusant le bénéfice d'une formation au titre de l'un de ces dispositifs (pour nécessités de service ou au regard du plan de formation) ; refus d'octroi d'un congé de formation professionnelle ou d'un congé pour bilan de compétences...

## MPO

### QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLES SITUATIONS ?

#### 6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique

- **Article L131-8 CGFP** : Les employeurs prennent les mesures appropriées pour permettre aux agents concernés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.
- **Article L131-10 CGFP**: Les administrations mentionnées à l'article L. 2 prennent les mesures appropriées permettant aux agents publics mentionnés à l'article L. 131-8 de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.
- **Exemple de décision concernée** : Décision de refus de « mutation » du matériel mis à disposition à l'occasion du départ de l'agent; Décision de refus de promotion par voie de détachement ( dispositif dérogatoire en vigueur jusqu'au 31/12/2025)

## MPO

QUI EST CONCERNE ET DANS QUELLE SITUATIONS ?

**7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret du 30 septembre 1985 susvisés.**

- **Exemple de décision concernée** : Décision refusant l'affectation dans un autre emploi de son grade du fait de son état de santé; décision refusant la proposition d'une PPR ou mettant fin anticipé à une PPR ; décision de notification d'un reclassement impossible...

## MPO

### CONCRÈTEMENT, QU'EST CE QUE LA MÉDIATION ?

« *La médiation est avant tout un espace de parole et d'échange destiné à faciliter et pacifier les relations humaines* »

- **Définition :** La médiation est un **processus structuré** par lequel deux ou plusieurs parties tentent de **parvenir à un accord** en vue de la **résolution amiable** de leurs différends, avec l'aide d'un **tiers neutre et indépendant**, le **médiateur**.
- **Finalité de la médiation :** permettre à des parties en conflit/désaccord de trouver, avec l'aide d'un tiers, des solutions élaborées par elles et pour elles.
- **Les principes généraux de la médiation :**
  - **Processus structuré** comprenant différentes étapes
  - **Volonté des parties** de s'engager dans la médiation : la médiation est un processus volontaire  
*Corollaire du principe* ⇒ *possibilité pour chacune des parties de mettre fin à la médiation à tout moment*
  - **Intervention d'un tiers extérieur** : le médiateur, soumis à des règles éthiques et déontologiques
  - **Confidentialité des échanges** : matérialisée par l'engagement des parties et les règles déontologiques du médiateur
  - **Intérêt des parties** : solution co-construite par les parties, répondant aux intérêts de chacune des parties dans le respect du cadre juridique.

## MPO

## CONCRÈTEMENT, QU'EST CE QUE LA MÉDIATION ?

- **Le rôle du médiateur** : rétablir une communication entre les parties afin de favoriser la compréhension mutuelle.
  - Le médiateur agit en tant que **facilitateur** et **pacificateur** (il n'est ni juge, ni arbitre, ni conseil).
  - Le médiateur veille au **respect des personnes** et invite les parties à des **échanges courtois**.
  
- **Les règles éthiques et déontologiques du médiateur** :
  - Code de justice administrative :
    - Art. L213.2 CJA : « Le médiateur accomplit sa mission avec **impartialité**, **compétence** et **diligence**. »
    - Art. R213-3 CJA : « le médiateur doit posséder la **qualification** requise **eu égard à la nature du litige**, et justifier selon le **cas d'une formation ou d'une expérience adaptée** à la pratique de la médiation. »
  
  - "Charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs" élaborée par le Conseil d'Etat :
    - **Indépendance** : le médiateur doit être indépendant à l'égard des parties
    - **Neutralité** : le médiateur ne doit avoir aucun intérêt concernant la solution construite et choisie par les parties
    - **Impartialité** : le médiateur ne favorise pas une partie par rapport à une autre
    - **Loyauté, probité, désintérêt**.

## MPO

### LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU PROCESSUS DE MÉDIATION

- 1) **Saisine du médiateur** (*par mail ou courrier avec LRAR l'attention du secrétariat de la MPO*)
- 2) **Accusé de réception de la saisine** par le secrétariat de la MPO
- 3) **Instruction de la demande** par le service de médiation
- 4) **Information par courrier des suites données à la saisine**
  - **Si saisine régulière** (*cas prévus pour la MPO*) :
    - **Contact téléphonique** établi par le médiateur avec chacune des parties :
      - Présentation de la médiation : principe de la médiation, cadre juridique, rôle du médiateur.
      - Information synthétique relative à l'objet de la demande
      - Présentation du déroulé de la séance plénière
    - **Séance(s) plénière(s) en présence de chacune des parties**, avec la possibilité d'être accompagné par la personne de son choix.
      - Le déroulé de la séance plénière : exposé des faits par chacune des parties – identification des désaccords - échange sur les besoins respectifs et recherche d'intérêts communs – recherche et création de solutions communes - possibilité de formalisation de l'accord.

## MPO

### CONCRÈTEMENT, QU'EST CE QUE LA MÉDIATION ?

#### LES CONDITIONS DE REUSSITE DE LA MEDIATION

- **La sincérité des parties** : les parties s'engagent à demeurer sincère lors des échanges et dans l'explication de la situation.
- **La disponibilité des parties** : la collectivité doit permettre à l'agent d'honorer la/les convocation(s) en séance plénière.
- **La capacité des parties** : le représentant de la collectivité doit être en capacité de représenter l'autorité territoriale dans la prise de décision.
- **Le respect et l'écoute** : les parties s'engagent à l'écoute, au respect et à la courtoisie dans les échanges.
- **La communication de la collectivité à l'égard des agents concernant la MPO** : la collectivité s'engage à élaborer une communication interne relative aux cas de saisine, aux modalités de saisine et aux outils mis à disposition au sein de la collectivité.

## MPO

### CONCRÈTEMENT, QU'EST CE QUE LA MÉDIATION ?

- **Les avantages de la médiation :**
  - **Accord adapté et personnalisé**, tenant compte de la situation et des personnes.
  - **Gain de temps**, quelques semaines, en comparaison avec un recours contentieux qui peut durer plusieurs années.
  - **Moins onéreuse** qu'une procédure contentieuse.
  - **Conciliation des parties** : la médiation est un espace d'échange et de co-élaboration.
  - **Neutralité / Indépendance** : le médiateur est un tiers institutionnel indépendant et neutre.
  - **Libre adhésion** : vous demeurez acteur du processus et pouvez mettre un terme à la médiation à tout moment.
  - **Confidentialité** : l'accord demeure entre les parties et ne fait l'objet d'aucune publication aux tiers.

## MPO

### LA MÉDIATION AU CDG13

- Actuellement 3 médiateurs formés
- **Un conventionnement possible dès à présent, ouvert à tous ( affiliés ou non)**
- Des conditions fixées par la **délibération n° 74-22 du 29 novembre 2022 du Conseil d'Administration du CDG13**
- Une prise en compte au titre de la cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés au CDG13
- **Un secrétariat dédié : [mediation@cdg13.com](mailto:mediation@cdg13.com)**
- *+ d'informations sur la page internet dédiée sur le site internet du CDG13 : <https://www.cdg13.com/mpo.html>*



# LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

## FSC

### CADRE JURIDIQUE

- Articles L251-1 à L254-6 du CGFP
- Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- *Présentation issue de la réunion d'information du 8 février 2023 du service PST du CDG13 ( vous pouvez [retrouver l'intégralité du support de présentation en suivant ce lien](#))*

## FSC

### CADRE JURIDIQUE

- **2 types de formation spécialisée :**
  - **La formation spécialisée du comité (FSC) :**
    - Obligatoire à partir de 200 agents
    - Possible en dessous de ce seuil lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.
    - Création par délibération
  - **La formation spécialisée de site ou de service :**
    - Facultative, complémentaire
    - Créée par délibération pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

## FSC

### PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA FSC

Convoquer

- **A l'initiative du Président**
- Ou **sur demande écrite d'au moins 50 % des RP dans les 2 mois**
- Ou à la **suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité**
- **Ou dans le cadre de la procédure du droit de retrait**, en cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser (dans les 24h)

Constituer un ordre du jour

- **Consultation préalable du secrétaire de la FSC**
- Intégration de toutes demandes écrites d'au moins 50 % des RP
- **Point soumis au vote spécifié dans l'ODJ envoyé aux membres**
- **Possibilité en pleine séance, de soumettre au vote un point non prévu à l'ODJ** (à l'initiative du Président ou à la demande de 50% des RP et après avis du secrétaire)
- ODJ envoyé **au moins 15 jours avant la séance** (8 j. si urgence)
- **Transmission des pièces au moins 8 jours avant la séance**

Tenir la réunion

- **Quorum fixé à la moitié des membres de chaque collège** si délibération pour le recueil de l'avis du collège des représentants de la collectivité
- **Sinon report avec nouvelle convocation dans les 8 jours sans contrainte de quorum**

## FSC

### PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA FSC

Avis

- **Emis à la majorité des RP** présents ayant voix délibérative
- **Possibilité pour un RP quittant la séance et en l'absence de son suppléant, de donner délégation à un autre membre pour voter en son nom** (une délégation par membre)
- **En cas de partage des voix**, l'avis du comité est réputé avoir été donné
- **Si délibération, recueil de l'avis des représentants de l'Autorité**, chaque collègue émet son avis à la majorité des membres présents

Procès verbal

- **Rend compte des débats et du détail des votes**
- **Signé par le Président et contresigné par le secrétaire de la FSC**
- **Transmis dans le mois** aux membres du comité
- **Soumis à approbation** lors de la séance suivante

Comm. et suivi

- Avis émis par le CST sont portés à la connaissance des agents par tout moyen approprié (**suppression du délai d'1 mois prévu pour le CHSCT**)
- Information des membres du comité sur les suites données à leurs avis dans les 2 mois
- **Obligation de discrétion professionnelle** (pour tous les participants aux travaux)

## FSC

### SITUATIONS DE BLOCAGE

#### Si pas de FSC sur une période d'au moins 9 mois

- Possibilité de saisine de l'ACFI par les RP (titulaires)
- Sur demande de l'ACFI, l'Autorité convoque cette instance dans un délai de 8 jours pour l'organisation d'une réunion sous un mois
- En cas d'impossibilité, l'Autorité doit le justifier et communiquer les motifs aux membres de la FSC
- En l'absence de réponse ou si l'ACFI estime que le refus est insuffisamment motivé, ce dernier saisit l'inspection du travail

## FSC

### LES COMPÉTENCES DE LA FSC

#### L 253- 6 du CGFP

**Sauf en cas de projet de réorganisation**, la FSC est chargée des questions relatives :

- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,
- A l'organisation du travail,
- Au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- A l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Articles 57 à 75 du décret n°2021-571

## FSC

### LES COMPÉTENCES DE LA FSC

#### L 253- 6 du CGFP

**Sauf en cas de projet de réorganisation**, la FSC est chargée des questions relatives :

- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,
- A l'organisation du travail,
- Au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- A l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Articles 57 à 75 du décret n°2021-571

## FSC

Les missions de promotion de la prévention de la FSC	Article
Analyse des risques et suggestions de nature à améliorer la SST	61
Accès au registre de danger grave et imminent	62
Visites à intervalles réguliers de services	64
Analyse des AT/MP graves et/ou répétés	65
Sollicitation d'audition ou d'observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents à des risques	66
Sollicitation d'experts agréés en cas de risques graves et/ou de projets importants modifiant les conditions de travail ( <b>sans réorganisation de service</b> )	67
Alerte, consignation du registre DGI et enquête en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents	68
Analyse des risques (femmes enceintes) et des facteurs de pénibilité	74
Proposition d'actions de prévention du harcèlement moral et sexuel, ainsi que des violences sexuelles et sexistes	75
Préparation des actions de formation SST	

## FSC

Les consultations pour avis de la FSC	Article
Tous documents, des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de SSCT	58
Toutes questions, <b>autres que celles mentionnées à l'article 54</b> , relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, (...)	69
Elaboration et mise à jour du DUERP	69
Projet d'aménagement important	70
Projet d'introduction de nouvelles technologies	70
Maintien dans l'emploi (AT/MP, RQTH, reclassement...)	71
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	72

## FSC

Les autres consultations pour avis de la FSC	Article
<b>Décret n°85-603 modifié</b>	
Désignation de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)	<b>5</b>
Convention avec un service de santé au travail	<b>11</b>
Fiches de risques professionnels	<b>14-1</b>

## FSC

Les informations portées à la connaissance de la FSC	Article
Visites et observations de l'ACFI dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations	<b>59</b>
Rapport annuel établi par le médecin du travail	
Observations et suggestions consignées sur les registres cotés de SST	<b>60</b>
Documents établis par les entreprises classées ICPE à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement	<b>63</b>
Compte rendu des visites de services réalisées par la délégation	<b>64</b>
Conclusions et suites données aux enquêtes AT/MP	<b>65</b>
Suites réservées aux observations formulées concernant l'audition d'entreprises dont l'activité expose les agents à des risques	<b>66</b>
Motivation du refus de l'autorité de faire appel à un expert agréé	<b>67</b>
Décisions prises par l'autorité par rapport à un signalement de DGI	<b>68</b>
Informations relatives à la SSCT du Rapport Social Unique	<b>73</b>

## FSC

Les autres informations portées à la connaissance de la FSC	Article
<b>Décret n°85-603 modifié</b>	
Lettre de cadrage des Assistants et des Conseillers de prévention	4
Lettre de mission de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)	5
Délibération relative aux dérogations (jeunes travailleurs)	5-7
Avis médical non suivi par l'Autorité Territoriale	24

## Le centre ressource des collectivités territoriales

# WIKITERRITORIAL

LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

### À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g  
instauré par le décret d  
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des  
e-communautés



Covid-19 : Les principales  
questions liées à la gestion des  
personnels dans les collectivités  
territoriales

Covid-19  
Micro-learning  
Affaires juridiques > Modes de  
gestion et commande publique  
Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale



La déclaration sociale  
nominative

Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale  
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>



## Après-midi

### Ateliers en intelligence collective

La politique RH au service de la marque employeur  
Recruter de nouveaux profils : personnes en situation de handicap, seniors, salariés du secteur privé...et si on élargissait notre champ des possibles ? Innovation dans les outils du recrutement : salon, réseaux sociaux, job dating, etc ... incontournables, à tester ou fausse bonne idée ?

### Table ronde

Comment activer le potentiel de nos agents en leur offrant des perspectives de seconde carrière ?  
*Avec le CDG 13, La communauté d'Agglomération Luberon Monts de Vaucluse, le service Accompagnement des Evolutions Professionnelles du CNFPT PACA.*

## Matin

**HORAIRES : 8H45 – 16H**

*L'individualisation des parcours professionnels et l'accompagnement des agents dans leur évolution*

### Ateliers en intelligence collective

Les managers chercheurs d'or : les cadres au cœur de la GPEC pour la détection des potentiels  
Faire d'un reclassement une opportunité de renouveau ou comment transformer un pépin en pépite  
On boarding / off boarding : bien accueillir / bien intégrer / bien accompagner jusqu'au départ : ce sont nos agents qui en parlent le mieux ...ou pas

### Table ronde

Comment activer le potentiel de nos agents en leur offrant des perspectives de seconde carrière ?  
Avec le CDG 13, La communauté d'Agglomération Luberon Monts de Vaucluse, le service Accompagnement des Evolutions Professionnelles du CNFPT PACA.

### Actualité / Informations juridiques et statutaires

Le conseil en évolution professionnelle dans la FPT, La Période Préparatoire au Reclassement, Le Temps Partiel Thérapeutique

**12H à 13H : pause déjeuner**

**Code inscription IEL 20 RA3RD 001**