Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DE LA RURALITE
ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Bureau de l'emploi territorial et de
la protection sociale (FP3)

N° 16-032362-D

Paris, le 26 DEC. 2016

Le ministre de l'aménagement du territoire,
de la ruralité et des collectivités territoriales

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
(métropole et DOM)

NOTE D'INFORMATION N°ARCB1632468N

Objet : Modalités de mise en œuvre du congé pour formation et du crédit de temps syndical accordés, pour l'exercice de leurs missions, aux représentants du personnel membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des comités techniques (CT) qui en exercent les compétences dans la fonction publique territoriale.

Textes de référence :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 23, 33-1 et 57) ;
- 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, modifié par le 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 (notamment articles 8, 8-1 et 61-1) ;
- 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.

P.J : 3 fiches

Résumé : Les décrets n° 2016-1624 et n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 (publiés au JO du 30 novembre 2016) permettent principalement l'application de deux mesures instituées par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, visant à renforcer et à améliorer les moyens des représentants syndicaux des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Le décret en Conseil d'Etat n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 fixe d'une part les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT (et des comités techniques qui en exercent les compétences en l'absence de ces 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.

D'autre part, ce décret instaure au bénéfice des représentants du personnel précités un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions.
Le décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 détaille ce nouveau crédit de temps syndical.
Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 est par ailleurs complété afin de préciser les cas de fin de mandat pour les représentants syndicaux des CHSCT et instances en tenant lieu.

La présente note a pour objet d'accompagner la mise en œuvre de ces nouveaux moyens dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Ces dernières années, la fonction publique s'est engagée dans une démarche de rénovation de la politique de protection de la santé, de la sécurité des agents et d'amélioration de leurs conditions de travail. Une première étape a été franchie avec l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique et une deuxième étape est intervenue avec l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013.

Une disposition législative était nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions issues de ce dernier accord dans la fonction publique territoriale. Ainsi, l'article 72 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a-t-il notamment complété les dispositions des articles 23, 33-1 et 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le décret d'application n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 modifie en conséquence le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité pour traduire au plan réglementaire les dispositions inscrites en annexe 1 de l'accord du 22 octobre 2013, en prévoyant la création d'un congé pour formation spécifique et d'un contingent annuel d'autorisations d'absence au profit des représentants du personnel pour l'exercice de leurs missions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le décret du 29 novembre 2016 prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix, au cours du premier semestre de leur mandat de membre du CHSCT (ou du CT en tenant lieu pour les collectivités locales de moins de cinquante agents).

Le contingent annuel d'autorisations d'absence mis en place permet ensuite de faciliter l'exercice des missions des représentants des organisations syndicales pendant la durée de leur mandat. Les modalités de ce temps syndical, proportionnel aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance concernée, sont définies par le décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016.

Le décret du 10 juin 1985 est par ailleurs complété afin d'y inscrire les cas de fin de mandat pour les représentants syndicaux des CHSCT et instances en tenant lieu, cette précision permettant de prévoir expressément qu'il est mis fin au mandat d'un représentant du personnel, titulaire ou suppléant, lorsque l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande.

La présente note d'information précise le champ d'application de ces dispositifs, la procédure et les obligations des employeurs territoriaux et des représentants du personnel afin de permettre la meilleure application de ces nouveaux moyens.

Elle est constituée de 3 fiches relatives :

- A la formation spécifique des représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (1) ;
- Aux autorisations d'absence qui leur sont accordées pour l'exercice de leurs missions (2) ;
- Aux cas de fin de mandat pour les représentants syndicaux de ces instances (3).

****

Afin de leur permettre de mettre en œuvre ces nouveaux moyens dans les meilleures conditions, vous voudrez bien procéder à la diffusion de la présente note d'information aux collectivités territoriales de votre département et aux établissements publics en relevant.

Pour le ministre et par délégation
le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

Table des matières

Fiche n°1 – La formation spécifique des représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

1.1. Le principe d'un congé pour formation de cinq jours dont deux au libre choix de l'agent
1.2. Procédure et modalités de mise en œuvre du congé pour formation de deux jours en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Fiche n°2 – Les autorisations d'absence accordées, pour l'exercice de leurs missions, aux représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail

2.1. Un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique
2.2. Mise en œuvre et utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence
2.3. Récapitulatif des autorisations d'absence accordées aux représentants du personnel des CHSCT et des comités techniques lorsqu'ils exercent les missions du CHSCT

Fiche n°3 – Les cas de fin de mandat pour les représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Fiche n°1 – La formation spécifique des représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

1.1. Le principe d'un congé pour formation de cinq jours dont deux au libre choix de l'agent

Le 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 prévoit une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des CHSCT ou des comités techniques lorsqu'ils en exercent les missions. Cette obligation de formation, renouvelée à chaque mandat, est d'une durée minimale de cinq jours.

Pour deux de ces cinq jours, chaque représentant, titulaire et suppléant, bénéficie d'un congé avec traitement, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, au sein de l'organisme de son choix.

Cette formation intervient pendant le premier semestre du mandat de chaque représentant du personnel. Elle peut toutefois être effectuée jusqu'à la fin du mandat des membres si elle n'a pu être réalisée dans le délai de six mois. En outre, cette formation est renouvelée pour l'ensemble des représentants à chaque nouveau mandat.

Pendant le congé de deux jours, l'agent choisit la formation et l'organisme qui la dispense parmi ceux cités au quatrième alinéa de l'article 8 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 :

- soit un organisme figurant sur la liste fixée au niveau régional par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article R. 2325-8 du code du travail ;
- soit un des organismes figurant sur la liste visée à l'article 1er du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour la formation syndicale ;
- soit le Centre national de la fonction publique territoriale selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Le contenu de la formation répond à l'objet défini par le code du travail à son article R. 4614-21, à savoir :

1° Développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyse des conditions de travail ;
2° Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Lorsque la formation est renouvelée, elle fait l'objet de stages distincts en application de l'article R. 4614-23 du code du travail, ayant pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit avoir un caractère plus spécialisé, être adapté aux demandes particulières du stagiaire et tenir compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant la collectivité ou l'établissement public.

1.2. Procédure et modalités de mise en œuvre du congé pour formation de deux jours en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Ce congé d'une durée maximale de deux jours ouvrables est uniquement accordé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévue par le 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est fractionnable et peut être utilisé en deux fois, afin de laisser une certaine souplesse tant aux employeurs territoriaux qu'aux représentants du personnel pour l'organisation de ce temps de formation.

Le représentant du personnel concerné adresse sa demande par écrit à l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant le début de la formation. Il doit indiquer la date à laquelle il souhaite prendre son congé, ainsi que le descriptif, le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation qu'il a choisi.

L'autorité territoriale ne peut refuser le bénéfice de ce congé que si les nécessités du service s'y opposent. Ce refus doit faire l'objet d'une motivation de l'administration[1]. Seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

En cas de refus, la décision, avec son motif, est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de cette décision. La formation est alors reportée dans le respect du délai maximum de six mois défini au premier alinéa de l'article 8 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

L'autorité territoriale dont relève l'agent est tenue de répondre à la demande de congé, au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée. A défaut de réponse expresse dans ce délai, le congé est considéré comme refusé, en application des dispositions combinées des articles L.231-4 et L.231-6 du code des relations entre le public et l'administration et de l'article 8-1 du décret du 10 juin 1985 précité, créé par le décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016.

En application des dispositions de l'article R.4614-34 du code du travail, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'autorité territoriale à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du SMIC. Il s'agit d'un montant maximum.

L'autorité territoriale prend également à sa charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur la base du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics et qui renvoie aux dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

A son retour de congé formation, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation d'assiduité établie par l'organisme qui lui a délivré la formation. Afin de contribuer à justifier de l'exécution de la formation, elle indiquera utilement la date, la durée, ainsi que la dénomination de la formation suivie par le stagiaire.

En cas d'absence sans motif valable à la formation, l'agent est tenu de rembourser dans les meilleurs délais à la collectivité territoriale ou à l'établissement public les dépenses engagées relatives à la rémunération de l'organisme de formation.

---

[1] Conseil d'Etat, 8 mars 1996, n°150786

Fiche n°2 – Les autorisations d'absence accordées, pour l'exercice de leurs missions, aux représentants du personnel membres des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

2.1. Un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique

Les membres des CHSCT (et des CT lorsqu'ils en exercent les missions) bénéficient de moyens en temps syndical composés :

a) D'une part, d'autorisations d'absence ponctuelles et non contingentées pour :
- la participation aux **réunions de l'instance**, conformément à l'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- **la participation aux enquêtes et visites de sites** prévues aux articles 40, 41 et 61 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 et **la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence**, conformément aux articles 5-2 et 61 du même texte ;

b) et d'autre part, d'**autorisations d'absence contingentées et utilisables pour l'exercice de l'ensemble de leurs autres missions**, conformément à l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, créé par le décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016.

Un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique est ainsi accordé aux membres titulaires, suppléants et aux secrétaires des CHSCT (et des CT en exerçant les missions).

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence, par CHSCT, est fixé en jours par le 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, selon un barème proportionné aux effectifs couverts par les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un barème majoré peut par ailleurs être octroyé si des enjeux particuliers, en termes de risques professionnels, le justifient.
La notion d'enjeu s'entend comme la probabilité importante, pour les CHSCT et CT exerçant leurs missions, de connaître de situations et de circonstances particulières, susceptibles d'entraîner des risques professionnels.

L'autorité territoriale établit par arrêté la liste des CHSCT (et des CT en exerçant les missions) dont les membres bénéficient d'un barème majoré (article 2 du décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016), après avis du comité technique.

Dans le cas où le représentant titulaire ou suppléant est aussi secrétaire, il bénéficie du barème le plus élevé, celui de secrétaire.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence s'apprécie, sauf modalités de gestion particulière, sur une année civile. Il peut être, si besoin, proratisé en début ou en fin de mandat.

En cas de remplacement d'un membre en cours d'année, tel que prévu par l'article 34 du décret du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, le membre nouvellement nommé se voit octroyer le crédit de temps non utilisé du membre qu'il remplace jusqu'à la fin de l'année civile et au renouvellement du contingent annuel d'autorisations d'absence.

Effectifs couverts par le CHSCT (en nombre d'agents)		Contingent annuel d'autorisations d'absence pour les représentants du personnel membres des CHSCT (en jours)	Contingent annuel majoré pour les membres des CHSCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels (en jours)
Membres titulaires et suppléants	0 à 199	2	2,5
	200 à 499	3	5
	500 à 1 499	5	9
	1 500 à 4 999	10	18
	5 000 à 9 999	11	19
	Plus de 10 000	12	20
Secrétaires	0 à 199	2,5	3,5
	200 à 499	4	6,5
	500 à 1 499	6,5	11,5
	1 500 à 4 999	12,5	22,5
	5 000 à 9 999	14	24
	Plus de 10 000	15	25

2.2. Mise en œuvre et utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence

Ce contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées afin de permettre une gestion optimale des autorisations d'absence avec le fonctionnement des services des agents concernés. L'emploi du contingent peut être défini de manière prévisionnelle conjointement par le chef de service et les membres des CHSCT (ou des CT en exerçant les missions) sur la base notamment du programme annuel des visites de site qui a vocation à être arrêté par chaque CHSCT en début d'année, ainsi que le préconise la circulaire du 12 octobre 2012 relative à l'application du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Dans la mesure du possible, ces autorisations d'absence sont programmées par périodes de 6 à 12 mois.

En l'absence de programmation, il est recommandé que la demande d'autorisation d'absence soit adressée au chef de service au moins trois jours à l'avance. Aucun document justificatif n'est nécessaire, sauf pour la prise en charge d'éventuels frais de mission.

Il est rappelé que ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service (voir paragraphe 1-2 ci-dessus).

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion du crédit de temps en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres représentants des personnels. Il existe, en effet, plusieurs cadres d'emplois amenés à exercer des fonctions qui peuvent être soumises à un régime horaire particulier, par exemple dans l'enseignement artistique.

Ce même arrêté peut également prévoir la possibilité, pour chaque membre d'un CHSCT (ou d'un CT en exerçant les missions), de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre du même comité ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

Enfin, lors de la mise en place de ce contingent annuel d'autorisations d'absence dans la collectivité territoriale ou l'établissement public, l'autorité territoriale peut, le cas échéant, prévoir le maintien des règles ou accords relatifs aux droits syndicaux de même nature existants antérieurement, dès lors qu'ils sont plus favorables que les dispositions du décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016.

2.3. Récapitulatif des autorisations d'absence accordées aux représentants du personnel des CHSCT et des comités techniques lorsqu'ils exercent les missions du CHSCT

Type d'absence	Références	Type d'ASA	Durée	Modalités	Programmation
Réunions de l'instance	Article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 (relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale)	non contingentées	Temps de la réunion (doublé pour la préparation et le compte-rendu) + Temps de trajet	Justificatif nécessaire (simple convocation ou document informant de la réunion)	
Enquêtes	Articles 41 et 61 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	non contingentées	Temps de l'enquête		
Recherche de mesures préventives en cas d'urgence	Article 5-2 et 61 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	non contingentées	Temps nécessaire à la recherche		
Visites de site	Articles 40 et 61 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	non contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif (sauf si remboursement de frais de mission)	Oui
Autres missions des membres du CHSCT	Article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 créé par le décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016	contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif (sauf si remboursement de frais de mission)	Oui

Fiche n°3 – Les cas de fin de mandat des représentants du personnel auprès des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

L'article 4 du décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 complète le premier alinéa de l'article 34 du décret du 10 juin 1985 en précisant les cas de fin de mandat des membres des CHSCT et des CT en exerçant les missions.

Dans sa rédaction antérieure, l'article 34 renvoyait seulement aux dispositions de l'article 5 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques, pour traiter les cas dans lesquels il est obligatoirement mis fin au mandat des membres du CHSCT. Or, les représentants du personnel dans les comités techniques sont élus alors qu'ils sont désignés par une organisation syndicale dans les CHSCT.

Une disposition équivalente à celle prévue dans la fonction publique de l'Etat (article 45 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) a donc été prise pour prévoir expressément que lorsque l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit, il est mis fin au mandat du représentant du personnel concerné, titulaire ou suppléant. La cessation de fonction est effective, dès la réception de la demande par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le CHSCT (ou le CT en exerçant les missions).