



LE MOT DU PRESIDENT

DIS, C'EST QUOI LE CENTRE DE GESTION ?

Conçu vers les années 1986, le centre de gestion est encore mal connu.

Issu des syndicats des communes, il a évolué depuis sa création, au rythme de la parution des principaux décrets d'application de la loi relative à la fonction publique territoriale.

Curieusement, même si la notoriété tardait à venir, les élus ont fait appel très tôt à cette structure nouvelle, laquelle a su répondre d'une manière compétente et efficace à leurs besoins, comme aux besoins du personnel territorial.

Déjà pionnier, dès sa création, notre centre a accueilli les services d'action sociale C.N.R.A.C.L. et C.N.A.S., et mis en place en 1994 un service de médecine du travail. Puis dans le cadre de ses nouvelles responsabilités en matière de concours, il est devenu après 1995 très vite opérationnel et d'une grande compétence.

Organisme autonome et indépendant, cet établissement public local, assure aujourd'hui des missions obligatoires à l'attention des collectivités employant moins de 350 agents :

- *Fonctionnement des instances paritaires.*
- *Organisation des concours, pour les communes affiliées mais aussi au profit de non affiliées.*
- *Etablissement des listes d'aptitude.*
- *Publicité des créations et vacances d'emploi.*
- *Prise en charge des fonctionnaires de catégorie B et C provisoirement privés d'emploi...*

En outre, le centre de gestion est l'interlocuteur des fonctionnaires qui cherchent une mutation ou un détachement. Il est donc permis de se demander si toutes les collectivités ne devraient pas en définitive être affiliées à un centre de gestion.

Au titre des «missions optionnelles» le centre de gestion propose aux collectivités un service de remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles, un service «Contrat Groupe» couvrant les risques statutaires, un service «S.V.P. Conseil» pour des questions qui ne touchent pas au statut du personnel, un service «Conseil en Hygiène et Sécurité». Enfin, il organise pour les élus des séances d'information dans un esprit d'ouverture et de solidarité.

Les dépenses supportées, sont couvertes par une cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics affiliés, et assise sur la masse des rémunérations versées aux agents. Pour mémoire cette cotisation est pour le centre de gestion du Gard de 0,8%.

Il apparaît donc incontestable, que le centre de gestion, partenaire des collectivités, au service de celles-ci, constitue un des rouages essentiels de la fonction publique territoriale.

Le conseil d'administration et les 18 agents de l'institution gardoise, restent à l'écoute des collectivités non seulement pour faire progresser et assurer, dans tous les domaines, le meilleur service public, mais aussi pour que le centre de gestion, véritable maison des communes, trouve la place qu'il mérite en contribuant à consolider les liens entre élus et fonctionnaires.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
ACTUALITÉ	2
EN BREF.....	3
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	3
INDEMNITÉS DE FONCTION DES ÉLUS LOCAUX....	4

Comm 'URE

LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :

Jean Yannicopoulos

Rédacteur en chef : Jean-Marie Neel

Conception-réalisation : AB OVO

Le Président
Jean YANNICOPOULOS

ACTUALITÉS

CONGE DE LONGUE MALADIE, MI-TEMPS THERAPEUTIQUE ET CONGES ANNUELS

Un agent en **congé de longue maladie** est en position d'activité; il a donc droit à un congé annuel avec traitement.

En **mi-temps thérapeutique**, l'agent travaille à temps partiel à 50 % du temps plein. Ses congés sont donc calculés sur la base du mi-temps.

Pendant la durée de son congé, l'agent perçoit son traitement à temps plein quelle que soit la période au cours de laquelle il en aura bénéficié.

(Lettre D.H. F.H. 1 n° 12229-29.07.97 paru au Bulletin Officiel des affaires sociales n° 97-44 page 105)

UN BLAME POUR UN CONGE DE MALADIE NON FONDE

La production d'un arrêt de travail qui n'est pas médicalement fondé, justifie qu'un blâme soit infligé à l'agent. Le médecin agréé, à l'occasion d'une visite de contrôle avait estimé que l'agent ne présentait aucun symptôme particulier le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Par conséquent, l'irrégularité formelle de la sanction due à l'absence de décision écrite du maire, ne permettait pas à l'agent de réclamer une indemnisation du préjudice.

(C.A.A. Bordeaux 96 Bx 00003 du 15 juillet 1997 M, Chauffour).

UNE DELIBERATION EST NECESSAIRE POUR INSTAURER L'INDEMNITE EXCEPTIONNELLE

Le transfert de tout ou partie de la cotisation salariale de maladie sur la C.S.G., effectif depuis le 1er janvier 1998, a entraîné pour un certain nombre de fonctionnaires une baisse de leur rémunération nette, compte tenu de l'assiette plus «large» de la C.S.G. lorsque ces personnels perçoivent une part relative de primes et indemnités plus élevée.

Un dispositif de compensation a été institué pour la fonction publique d'Etat par le décret 97215 du 10 mars 1997 modifié par le décret 97-1268 du 29 décembre 1997.

En vertu du principe de parité entre les fonctions publiques, ce dispositif a vocation à s'appliquer à la fonction publique territoriale. C'est ce que rappelle une circulaire ministérielle adressée à tous les préfets le 23 janvier 1998, en leur donnant toutes informations pour permettre aux **assemblées délibérantes** de procéder à la mise en place de l'indemnité exceptionnelle. De manière synthétique, l'indemnité se calcule de la façon suivante :

$$I = R_o - \text{Cotisation maladie} - (R_o - \text{C.S.G. (2)}) \text{ C.S.G.(1)}$$

Le montant correspondant à l'assujettissement de l'indemnité exceptionnelle à la C.S.G., à la C.R.D.S. et à la contribution solidarité, **s'ajoute** au montant de la dite indemnité de manière à ce que le montant net perçu soit égal au montant déterminé précédemment.

* R_o = Rémunération annuelle au 1.01.1998

(1) = Cotisations au taux en vigueur au 31.12.1996

(2) = Cotisations au taux en vigueur depuis le 1.01.1998

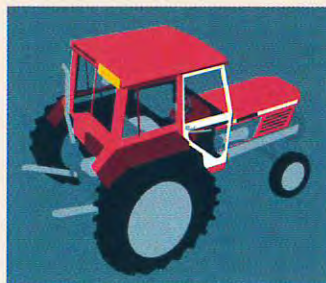
SUPPRESSION D'EMPLOI

L'organe délibérant ne peut se prononcer qu'après avis du comité technique paritaire.

En application des articles 33 et 97 de la loi du 26 janvier 1984, le comité technique paritaire est consulté préalablement à toute suppression d'emploi envisagée par une autorité territoriale. Ce n'est qu'après que le comité technique paritaire ait rendu son avis que l'organe délibérant se prononce sur cette suppression. Le non respect de cette procédure ôte toute valeur juridique à la suppression de l'emploi. En revanche, aucun délai ne s'impose à l'autorité territoriale pour mettre en oeuvre la procédure. (Q.E. 8481 parue au J.O. (A.N.) du 6 avril 1998, page 1972).

LA CONDUITE D'UN TRACTEUR POUR UN EMPLOYE MUNICIPAL : QUEL PERMIS DE CONDUIRE ?

La conduite d'un tracteur par un employé municipal, impose que celui-ci soit titulaire d'un permis de conduire B, C (poids lourds) ou C1 (super lourd) suivant le poids total autorisé du véhicule (article R 167-2 du code de la route). Les dérogations consenties aux agriculteurs ne sont pas applicables aux employés communaux (réponse à Q.E. du 28.07.94 - J.O. Sénat du 06. 10.94).



Attention donc à la responsabilité des collectivités en la matière, en cas d'accident.

PROMOTION INTERNE

L'avancement de grade au titre de la promotion interne est une possibilité offerte par l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 et prévue «le cas échéant» par les statuts particuliers.

Ceux-ci précisent les conditions à remplir par l'agent (âge, ancienneté dans la catégorie ou un cadre d'emploi, éventuellement examen professionnel), et fixent les règles de quotas par rapport aux nominations effectuées à l'issue des concours.

Le nombre de postes ouverts chaque année à la promotion interne est donc déterminé en fonction du nombre de recrutements, intervenus dans l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion, de candidats admis au concours, à l'exclusion des nominations intervenues à la suite d'une mutation à l'intérieur de ces mêmes collectivités ou établissements publics.

Au vu de ces éléments et des dossiers présentés par les collectivités, la commission administrative paritaire concernée est consultée et une liste d'aptitude est établie.

EN BREF

LA N.B.I. AUX FONCTIONNAIRES ASSURANT LES FONCTIONS DE REGISSEUR

Le décret 97-692 du 29 mai 1997 a étendu la possible attribution de la N.B.I. aux fonctionnaires assurant les fonctions de régisseur :

- régie de 20.000F à 120.000F : 10 points majorés,
- régie supérieure à 120.000F : 15 points majorés.

Ces montants s'entendent, à raison du montant moyen des recettes encaissées **mensuellement** pour les régisseurs de recettes, et du **montant maximum** de l'avance qui peut être consentie au régisseur (et fixé dans l'acte constitutif de la régie) pour les régisseurs d'avances (Source D.G.C.L.).

CODE DES MARCHÉS PUBLICS : LES ASSURANCES AUSSI !

Le décret 98-111 du 27 février 1998 (J.O. du 28 février 1998) modifie le code des marchés publics en transposant la directive européenne de 1992, notamment en ce qui concerne les marchés publics de services.

Désormais, les contrats d'assurances sont soumis au code des marchés publics, ce qui va profondément bouleverser les habitudes des collectivités.

Dans l'attente de circulaires d'application qui devraient préciser un certain nombre de points, il faut retenir que :

- le code des marchés publics s'applique de plein droit aux contrats d'assurance dont la prime annuelle est supérieur à 300.000 francs, par contrat de nature distincte,
- les marchés d'assurances peuvent être passés par la procédure de marché négocié précédé d'une mise en concurrence (article 5 du décret modifiant l'article 104 1/8ème du code des marchés publics), y compris au delà d'un montant estimé de 700.000F,
- l'assurance n'est pas soumise au cahier des clauses administratives générales C.C.A.G.-(article 5 du décret).

DERNIERE MINUTE

Le centre de gestion envisage d'organiser à la rentrée de septembre une réunion ayant pour thème «Le recrutement dans les collectivités territoriales». A suivre.

HYGIENE ET SECURITE

Lors des réunions organisées les 14 mai (Les Angles), 18 mai (Centre de Gestion) et 27 mai 1998 (Salindres), Rémi Ménager, ingénieur conseil en hygiène et sécurité, a présenté le projet de «Charte Sécurité», destiné à aider efficacement les collectivités dans leur démarche de prévention.

Il s'agit, d'un partenariat proposé dès maintenant aux collectivités volontaires, qui, en échange d'un engagement moral symbolique, bénéficieront gratuitement :

- de la formation d'un correspondant sécurité désigné parmi le personnel,
- de la mise en place d'un registre de sécurité,
- d'un diagnostic hygiène et sécurité (1/2 journée par an).

Cette démarche valorisante leur permettra de répondre en partie à trois de leurs principales obligations en hygiène et sécurité (analyse des risques, désignation d'un agent chargé de la mise en oeuvre des règles de sécurité et ouverture d'un registre destiné à laisser une trace écrite des contrôles effectués).

L'objectif de cette charte est :

- de diffuser cette volonté commune à l'ensemble du personnel pour mobiliser les esprits et les énergies,
- de faire connaître l'engagement de la collectivité à mieux respecter la réglementation et à améliorer les conditions de travail,
- d'établir un cadre de référence commun à tous les acteurs de la prévention.

1/ DESIGNATION ET FORMATION D'UN CORRESPONDANT SECURITE :

Les collectivités sont tenues de désigner un agent chargé de la mise en oeuvre des règles de sécurité (décret 85-603 du 10 juin 1985).

Il est préférable que la nomination de cet agent provienne d'une démarche volontaire. Il aura un rôle d'information et d'alerte vis à vis de l'autorité territoriale.

Cet agent devra bénéficier d'une formation spécifique en hygiène et sécurité. Le centre de gestion organisera à cet effet une session spécifique d'une durée de 2 jours.

Il est important de rappeler que les actions menées dans ce cadre par le correspondant sécurité se font sous la responsabilité de l'autorité territoriale.

2/ REGISTRE UNIQUE HYGIENE ET SECURITE:

Il s'agit d'un registre unique hygiène et sécurité permettant de rassembler en un seul document l'ensemble des informations liées à la sécurité, afin d'en faciliter la conservation et la consultation. Ce document se présente sous la forme d'un classeur dans lequel il est possible de rajouter de nouvelles fiches pour le faire évoluer dans le temps. Il répond à l'obligation des collectivités de garder une trace écrite concernant les points suivants :

- contrôles et vérifications réglementaires,
- accidents de travail,
- médecine professionnelle et préventive,
- formations diverses en hygiène et sécurité,
- autorisations de travail et de conduite de véhicules.

Ce registre doit être correctement utilisé car il permet de justifier la réalité du contrôle et la rigueur de la collectivité en cas de problème.

De ce fait, il sera de préférence tenu et mis à jour par le correspondant sécurité de la commune qui aura bénéficié d'une formation à cet effet.

3/ DIAGNOSTIC HYGIENE ET SECURITE (1/2 JOURNEE PAR AN)

Cette démarche consiste en une visite des locaux et des postes de travail afin de recenser et d'évaluer les risques professionnels des agents (conditions de travail, conformité du matériel.).

L'objectif est d'obtenir un avis extérieur et de faire le point de la situation existante.

Cela permet de définir des priorités d'intervention et d'envisager un plan de prévention pluriannuel.

Etant donné la durée de cette intervention, elle ne peut concerner qu'une unité limitée ou une activité particulière (exemple : voirie, ramassage des ordures ménagères, garage, piscine...).

INDEMNITÉS DE FONCTION DES ÉLUS LOCAUX

MAIRES ET ADJOINTS

Indice de base indice brut 1015 indice majoré 818
indice majoré 818 268.533F (traitement brut annuel)

Indemnités maximales - Montant au 1^{er} avril 1998

POPULATION (tranches démographiques)	MAIRES			ADJOINTS AU MAIRE		
	(Taux maximum) %	Montant des indemnités annuelles	Montant des indemnités mensuelles	% de l'indemnité du maire	Montant des indemnités annuelles	Montant des indemnités mensuelles
Moins de 500	12	32.223,96	2.685,33	40	12.889,58	1.074,13
De 500 à 999	17	45.650,61	3.804,22	40	18.260,24	1.521,69
De 1000 à 3499	31	82.245,23	6.937,10	40	33.298,09	2.774,84
De 3500 à 9999	43	115.469,19	9.622,43	40	46.187,68	3.848,97
De 10.000 à 19.999	55	147.693,15	12.307,76	40	59.077,26	4.923,11
De 20.000 à 49.999	65	174.546,45	14.545,54	40	69.818,58	5.818,22
De 50.000 à 99.999	75	201.399,75	16.783,31	40	80.559,90	6.713,33
De 100.000 à 200.000	90	241.679,70	20.139,98	50	120.839,85	10.069,99
Plus de 200.000	95	255.106,35	21.258,86	50	127.553,18	10.629,43

INDEMNITÉS DE FONCTION DES PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS

Le Décret n° 93-732 du 29 mars 1993 publié au Journal Officiel du 30 mars 1993 a fixé le régime des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des établissements publics, mentionnés à l'article 19 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992 :

- Syndicats de communes,
- Districts,
- Communautés de communes,
- Communautés de villes,
- Communauté ou syndicats d'agglomérations nouvelles.

Il est à noter que les C.C.A.S., les caisses des écoles et les crèches *ne figurent pas au nombre des établissements concernés.*

De même, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'attribution d'une indemnité de fonction en faveur des élus des SDIS (réponse ministérielle - question n°4 507 JO-S- du 1^{er} janvier 1998).

A compter du 1^{er} avril 1993, les indemnités perçues pour l'exercice des fonctions électives sus-indiquées, sont fixées sur la base d'un taux maximum comme suit :

a) Etablissements publics dotés d'une fiscalité propre

Président :

Le montant maximum de l'indemnité de fonction est fixé à 75 % de l'indemnité de fonction prévue *pour le maire* d'une commune dont la population est égale à celle de l'ensemble des communes composant l'établissement public.

Vice-Président :

Le montant maximum de l'indemnité de fonction est fixé à 75 % de l'indemnité de fonction prévue *pour l'adjoint* d'une commune dont la population est égale à celle de l'ensemble des communes qui composent l'établissement.

b) Etablissements publics non dotés d'une fiscalité propre :

Le montant maximum de l'indemnité de fonction est fixé à 50 % de 75 % de l'indemnité de fonction du maire et des adjoints prévue pour une commune dont la population est égale à celle de l'ensemble des communes composant l'établissement public.