

LE MOT DU PRESIDENT



Le statut de la Fonction Publique Territoriale est une matière vivante, sans cesse renouvelé et réactualisé, les sujets abordés varient et évoluent.

Le Centre Départemental de Gestion a le devoir de s'adapter pour suivre l'évolution du statut et vous informer au plus près de l'actualité : les « flashes » relatifs à l'actualité statutaire, la disponibilité des agents du Centre de Gestion, le site internet à venir, les réunions thématiques organisées (prévention, hygiène et sécurité, archivage, régime indemnitaire, ...), cette nouvelle formule de « Comm'Une » en attestent.

Conjuguant actualité et rappels de points de doctrine, nous vous présentons un nouveau visage de notre revue qui symbolise le partenariat entre les communes, leurs établissements et le Centre de Gestion :

- Points de doctrine pour des sujets sur lesquels vous nous interrogez de façon récurrente (agents non titulaires et vacataires, congés de paternité) ;
- Formation continue avec le risque incendie ;
- Évènementiel avec la première conférence régionale de l'emploi organisé par les Centres Départementaux de Gestion du Languedoc - Roussillon.

Je souhaite que cette nouvelle formule réponde à votre attente, élus et responsables des ressources humaines en rappelant que toute l'équipe du Centre Départemental de Gestion du Gard, élus et personnel, est à votre disposition en matière de conseils et de gestion, participant en droit et de fait au management global de nos collectivités.

Enfin, comment ne pas profiter de ce moment pour vous présenter mes meilleurs vœux pour les fêtes de fin d'années, ce que je fais avec un réel plaisir.

Le président
Jean YANNICOPOULOS

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
AGENT NON TITULAIRE ET AGENT VACATAIRE	2
CONGÉ DE PATERNITÉ	2
EXERCICES INCENDIE	3
CONFÉRENCE RÉGIONALE POUR L'EMPLOI	4

Comm'UNE

LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :

Jean Yannicopoulos

Rédacteur en chef :

Jean-Marie Neel

Conception-réalisation : AB OVO

Un agent non-titulaire n'est pas un agent vacataire

Contrairement à une vieille habitude de langage et de pratique, un agent non titulaire de droit public ne peut pas être confondu avec un agent vacataire.

Le vacataire désigne la personne qui a été recrutée pour une tâche précise ne présentant aucun caractère de continuité.

Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé. Ces personnels sont exclus du bénéfice du champ d'application du décret du 15 février 1988.

Ainsi, la rédaction d'articles rémunérée exclusivement à la pige pour un journal municipal, constitue une succession d'actes déterminés et exclut donc son auteur du bénéfice des dispositions dudit décret (tribunal administratif d'Amiens, 25 février 2003, Mlle D c/ commune d'Amiens)

Le juge administratif contrôle de manière rigoureuse le bon usage de cette notion par l'administration.

Ainsi, n'a pas la qualité de vacataire, mais d'agent non titulaire de droit public occupant un emploi permanent, un médecin radiologue qui a prêté son concours de manière continue à un dispensaire municipal pendant une durée de 13 ans et 5 mois à raison de trois demi journées par semaine.

Le juge en a décidé ainsi alors même, que l'acte par lequel l'agent avait été nommé dans cet emploi faisait mention d'un recrutement en qualité de vacataire et qu'il était rémunéré sur la base d'un nombre d'heures (cour adm. d'appel de Paris, 5 décembre 1989, Jodelet).

En raison des conséquences juridiques et financières que cette différenciation représente, nous appelons fortement votre attention sur celle-ci.

Le congés de Paternité

Les hommes ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire en position d'activité ont droit à un congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption.

Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale (art. 57-5, loi du 26 janvier 1984 et art. L 331-8, Code de la sécurité sociale).

Ce congé peut être accordé aux pères dont l'enfant ou les enfants sont nés à partir du 1^{er} janvier 2002.

Procédure d'Octroi

Demande de congé de paternité

Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé.

Il doit préciser la date à laquelle il entend reprendre son activité.

Délai d'octroi du congé

Le congé de paternité doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois, dans l'un des deux cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant (le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation).

- en cas de décès de la mère (le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père).

Durée du Congé

Le congé de paternité a une durée maximale de onze jours consécutifs, en cas de naissance unique, portée à 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité est cumulable avec le congé de naissance de trois jours.

Incidences sur la situation administrative de l'agent

Rémunération :

Les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé (art. 57-5, loi du 26 janvier 1984).

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu (art. 2, décret du 18 juin 1993).

Les agents non titulaires conservent l'intégralité de leur traitement dès lors qu'ils comptent six mois de services.

Droit au congé annuel :

Le congé de paternité est considéré comme service ac-

compli pour l'ouverture du droit à congé annuel (art. 1, décret du 26 novembre 1985).

➔ Réemploi des agents non titulaires à l'issue du congé :

À l'issue de ce congé, l'agent non titulaire physiquement apte est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent (art. 33, décret 15 février 1988).

➔ Licenciement des agents non titulaire :

Le licenciement pour inaptitude physique ou pour in-

suffisance professionnelle ne peut intervenir pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé (art.41, décret 15 février 1988).

➔ Temps partiel :

Pendant le congé de paternité, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et l'agent est rémunéré à plein traitement.

➔ Stagiaires :

Le congé de paternité prolonge la durée de stage mais reste sans effet sur la date de titularisation (art. 8, décret 4 novembre 1992).

Exercices d'incendie

D'une manière générale, les communes sont propriétaires de nombreux bâtiments, qu'il s'agisse d'établissements recevant du public ou de locaux de travail.

À ce titre, les agents affectés sur ces sites doivent être en mesure d'utiliser les moyens de 1^{er} secours (extincteurs) et d'organiser une évacuation du bâtiment en cas d'incendie.

C'est pourquoi la réglementation impose :

- ✓ La mise en place d'extincteurs en fonction de la nature des risques et de la configuration du bâtiment,
- ✓ La rédaction de consignes de sécurité afin de définir la conduite à tenir en cas d'incendie,
- ✓ La formation du personnel, notamment à la manipulation des extincteurs sur feux et à l'entraînement à l'évacuation.

Ces dispositions sont définies par le code du travail (article R 232-12-21) et des règlements établis par la FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurance).

Sur le département du Gard, les bâtiments communaux sont généralement correctement dotés en moyens de 1^{er} secours. Les extincteurs font d'ailleurs l'objet d'une vérification périodique annuelle par un bureau agréé.

En revanche, la formation du personnel à la sécurité incendie est plus rarement pratiquée malgré cette obligation réglementaire.



Exercice de manipulation d'extincteur au CDG 30.

Cette formation de courte durée renouvelable périodiquement est pourtant simple à organiser. Il peut être, bien sûr, fait appel à un organisme de formation spécialisé. Mais elle peut être encore plus facilement mise en œuvre en interne en collaboration avec l'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) de la collectivité.

Qu'est-ce qu'un incendie?

L'incendie est une combustion qui se développe sans contrôle dans le temps et dans l'espace, contrairement au feu qui est une forme de combustion maîtrisée.

Le processus de combustion est une réaction chimique d'oxydation d'un combustible par un comburant, cette réaction nécessitant une source d'énergie. L'absence d'un de ces trois éléments empêche le déclenchement de la combustion.

Étant donné que le comburant (oxygène de l'air) est toujours présent sur les lieux de travail et qu'il y a presque toujours des combustibles (matériaux de construction ; produits manipulés, stockés, fabriqués; ...), tous les établissements présentent des risques d'incendie dès lors qu'il y aura présence de sources d'énergie.

Le triangle du feu

En effet, les extincteurs périmés peuvent être récupéré pour servir lors d'exercice sur foyers maîtrisés. Le service hygiène sécurité du Centre de Gestion du Gard reste à votre disposition pour apporter tous conseils supplémentaires en la matière :



Jean-Luc Coutouly : 04.66.38.86.82

Conférence Régionale pour l'Emploi

28 octobre 2004

CDG 11, 30, 34,48 et 66

La première conférence régionale pour l'emploi en Languedoc-Roussillon a eu lieu le jeudi 28 octobre 2004 à Montpellier et a réuni environ deux cents personnes, élus locaux, partenaires sociaux et Directeurs Généraux des Services.

Qu'est-ce que la conférence régionale pour l'emploi ?

Elle s'inscrit dans le cadre de la concertation annuelle pour l'emploi prévue par la loi du 3 janvier 2001 et relève de la compétence des Centres Départementaux de Gestion.

La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences est un concept initié par les centres départementaux depuis des années puisque ces établissements recensent régulièrement chaque année auprès des collectivités affiliées et non affiliées conventionnées leurs besoins en personnel et les profils recherchés dans la perspective de la planification des concours.

Le législateur en 2001 a officialisé cette concertation départementale et peu à peu les centres Départementaux de Gestion du Languedoc-Rous-

sillon qui avaient l'habitude de coopérer notamment en matière d'ouverture de concours, ont étendu cette concertation au niveau régional.

Quels objectifs ?

L'objectif de ces conférences devrait permettre à tous les acteurs locaux :

- de mieux maîtriser les données relatives à l'emploi territorial qu'ils gèrent.

- De mieux cerner les métiers territoriaux et leur évolution.

- D'anticiper leurs besoins face à l'évolution de leurs compétences et aux défis démographiques qu'ils auront à gérer dans les prochaines années.

Quels moyens ?

La Gestion Prévisionnelle des emplois communaux permet de mesurer les écarts entre les moyens humains actuels (état des lieux) et les besoins prévisionnels. Elle permet aussi d'orienter les actions de recrutement (programmation de concours) et les actions de formation (en liaison avec le C.N.F.P.T.) en vue de combler progressivement cet écart notamment sur des métiers stratégiques



La conférence en Languedoc - Roussillon :

M. Michel Bacala, président du Centre Départemental de Gestion de l'Hérault a présenté les enjeux de cette conférence, M. Yannicopoulos, président du Centre Départemental de Gestion du Gard a exposé l'état des lieux de l'emploi public en Languedoc-Roussillon, M. Adivèze, président du Centre Départemental de Gestion de l'Aude a rappelé les modalités d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Après une pause de 15 minutes, M. Guino, représentant M. Fontès délégué régional du C.N.F.P.T. empêché, a décliné les différentes orientations du C.N.F.P.T. en matière de formation. Ensuite, M. Aygalas, président du Centre Départemental de Gestion des Pyrénées-Orientales a dressé un panorama des lois dans la Fonction Publique Territoriale et enfin M. Libourel, vice-président du Centre Départemental de Gestion de la Lozère a évoqué la problématique de l'Europe et des services publics.

A l'issue des exposés et des débats, un buffet aux couleurs des spécialités de chaque département de la Région a été proposé aux participants qui ont accommodé sans difficulté aucune, les saveurs méditerranéennes aux parfums des terroirs cévenols.

