



LE MOT DU PRESIDENT

Malgré les incertitudes qui planent autour du calendrier et du contenu de la Loi portant modernisation de la fonction publique territoriale, votre Centre de Gestion travaille d'arrache-pied au service des collectivités territoriales et des établissements affiliés de notre département.

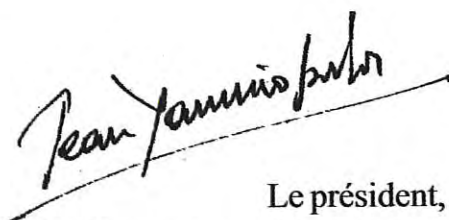
Nous souhaitons apporter notre modeste pierre au principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales.

Pour cela il nous faut vous aider à maîtriser les outils de gestion de la fonction publique territoriale en valorisant et en sécurisant le travail des agents afin qu'ils puissent mieux encore remplir leur mission au service de nos concitoyens.

Dans ce numéro de Comm'Une vous pourrez lire des articles relatifs à la carrière des agents : promotion interne et titularisation ; à la médecine professionnelle avec la bataille récurrente contre l'alcoolisme ; au service d'hygiène et de sécurité avec les ACMO, aux assurances statutaires des collectivités.

Santé, sécurité, valorisation des conditions de travail, trois thèmes qui nous permettent d'assurer la primauté de la fonction publique territoriale dans la mise en œuvre d'une décentralisation cohérente, efficace, au service des habitants de nos villes et villages du Gard. Que le printemps soit doux à l'exercice de nos responsabilités est le vœu que je vous présente.

Très cordialement à vous,



Le président,
maire de Garons, conseiller général,
Jean YANNICOPOULOS

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
L'ACMO EN RÉSEAU	2
ALCOOLISME : UNE MALADIE À PART ENTIÈRE	3
■ NOMINATIONS ■ STAGES ET TITULARISATION ■ CONTRAT DE PRÉVOYANCE	4

Comm'UNE LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :
Jean Yannicopoulos
Rédacteur en chef :
Jean-Marie Neel
Conception-réalisation : AB OVO

ACMO en réseau

Depuis la publication de l'arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonction et à la formation continue des Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale, la mise en place des ACMO s'accélère sur le département du Gard.

Aussi, un véritable réseau est en train de se constituer sur le département et afin que cette dynamique puisse être maintenue, il sera nécessaire de faire vivre et d'animer ce réseau. C'est ce que se propose de faire le Centre de Gestion du Gard.

Aujourd'hui, plus de 200 agents ont été désignés dans les communes et établissements publics du département du Gard pour prendre en charge la mission d'ACMO et 152 ont d'ores et déjà bénéficié de leur formation initiale de 3 jours auprès du CNFPT.

Procédure de nomination

Conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale doit désigner, sous sa responsabilité, un ou plusieurs ACMO. L'ACMO doit être un agent employé par la collectivité (et non un élu), quelque soit son statut (stagiaire, titulaire ou contractuel).

Cet agent doit donner son accord pour prendre en charge cette mission. Il doit préalablement à sa prise de fonction bénéficier d'une formation initiale de 3 jours auprès du CNFPT. Sa prise de fonction doit ensuite être officialisée par un arrêté.

Il est également recommandé de rédiger une lettre de mission afin de préciser concrètement la nature de cette fonction ainsi que les moyens prévus pour l'accomplir (temps de travail, matériel, ...).

Une formation continue est également prévue de 2 jours la première année suivant la formation initiale et ensuite d'une journée chaque année.



Quelles missions ?

L'ACMO est chargé d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents;

- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail;

- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;

- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Il pourra également :

- participer à la politique de prévention et de sécurité ;

- rechercher des solutions pratiques adaptées aux difficultés rencontrées;

- contribuer à l'analyse des causes d'accidents de service et de travail ;

- participer avec les autres acteurs de la prévention aux actions de sensibilisation et formation du personnel ;

- participer aux travaux des instances paritaires (CTP ou CHS).

Cet ACMO doit constituer un véritable relais entre les agents et l'autorité territoriale pour toutes les questions d'hygiène et de sécurité. Il devra

avoir une action transversale sur l'ensemble des services de la collectivité.

Cette mission ne pourra en aucun cas dégager la responsabilité de l'employeur, l'ACMO n'ayant qu'un rôle de conseil.

Quels moyens ?

L'ACMO doit avoir un libre accès aux locaux de travail et à tous les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité. Un temps de travail doit être spécialement imparti à l'accomplissement de cette mission, à définir en fonction de la nature des missions et de la taille de la structure concernée. L'ACMO doit pouvoir également bénéficier de moyens matériels spécifiques (bureau, moyen de transport, documentation, ...).

Il doit avoir accès à la formation initiale et continue nécessaire à la bonne réalisation de sa mission.

Difficultés de mise en œuvre

A plusieurs reprises, certains élus représentant des petites communes ont saisi le ministère de la fonction publique sur les difficultés d'application de cette mesure pour les structures à faible effectif.

Diverses solutions sont actuellement étudiées afin de déboucher sur une solution adaptée, notamment :

■ La désignation d'un agent assurant les fonctions d'ACMO de façon régulière pour plusieurs collectivités dans le cadre des structures intercommunales (à l'image du recrutement des gardes champêtres).

■ L'attribution des fonctions d'ACMO directement à un membre de l'assemblée délibérante.

Initiative locale

Sur le département du Gard, certains ACMO se sont regroupés entre plusieurs collectivités afin de travailler ensemble sur la définition d'une méthodologie d'intervention.

On peut d'ailleurs souligner une ini-

tiative locale où un réel groupe de travail a été constitué entre 6 collectivités (les mairies de Clarensac, Caveirac, Langlade, Saint Côme et Maruejols et deux syndicats de la Vaunage).

Certaines ont même constitué une Commission d'Hygiène et de Sécurité par voie délibérative chargée entre autre de travailler sur l'élaboration du « Document Unique ».

Le Centre de Gestion du Gard et notamment les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI) se tiennent à disposition des collectivités pour soutenir ce type de démarche et

accompagner les ACMO dans la mise en place de ces réseaux.

Nous mettons également à votre disposition certains documents types : modèle d'arrêté, lettre de mission, règlement intérieur, ...

C'est en regroupant nos efforts que pourrons mieux prévenir les risques professionnels.

Contacts :

Jean-Luc COUTOULY

04 66 38 86 82

Luc MARRAGOU

04 66 38 85 58

L'alcoolisme : une maladie à part entière

L'alcoolisme est une maladie et il faut donc considérer ceux que nous appelons alcooliques comme des malades.

Le médecin de prévention doit essayer de les dépister pour deux raisons :

■ dans le cas de postes dits de sécurité ou à risques il faut stopper le risque d'accident en plaçant provisoirement en inaptitude au poste ces agents

■ surtout nous devons les aider à trouver la clef qui leur permettent

d'être pris en charge sur le plan médico-social.

L'idéal reste la prévention primaire en expliquant, notamment, à tous les consommateurs dont les buveurs excessifs (4 verres par jour sans aucun jour d'abstinence) le risque qu'ils encourent. Le travail de prévention continue se déroule avec les élus et les chefs de services ou encore les directeurs généraux en expliquant la conduite à tenir : interdiction de l'alcool sur les lieux de travail, limitation des apéritifs...

La lutte contre l'alcoolisme nécessite à la fois une prise de conscience collective et une démarche individuelle. Pour atteindre cet objectif il faut avoir le courage de lever le tabou et d'oser en parler

Dr Emmanuelle FESQUET

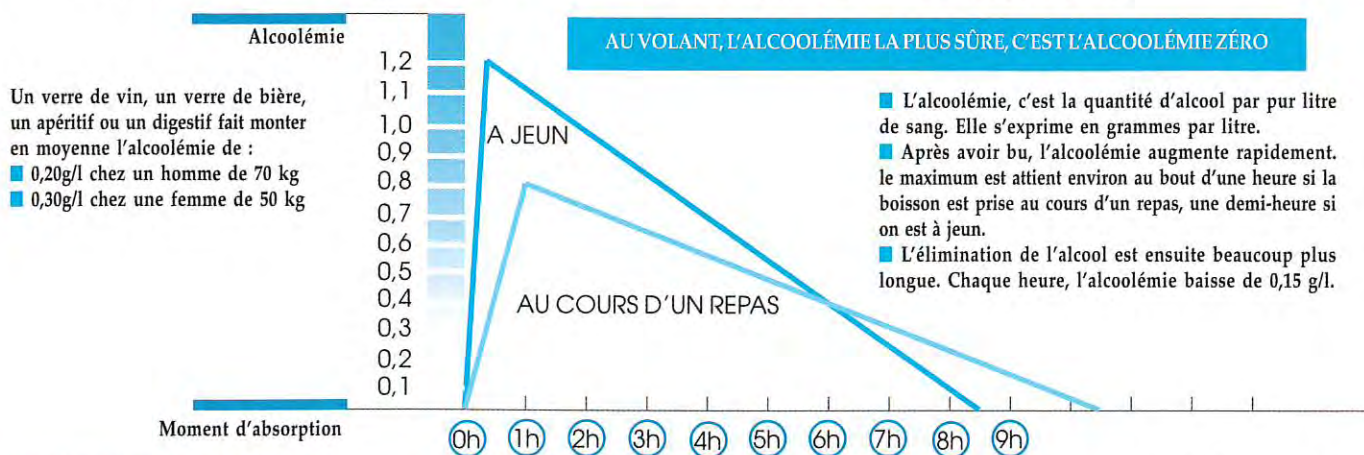
Dr Richard LAFARE

Dr Corine PORCER-MORIN

Secrétariat :

☎ 04.66.38.86.91

☎ 04.66.38.86.96



LES FAUSSES IDÉES SUR L'ALCOOL

■ **Quand on boit de l'alcool, on n'a plus soif.** Passé le premier effet, C'est d'ailleurs cette déshydratation qui provoque l'effet de «gueule de bois» après excès.

■ **L'alcool donne des forces.** Non, l'alcool provoque dans un premier temps un sentiment d'euphorie qui donne une sensation de force. L'épuisement à l'effort est rapide, voire dangereux.

■ **L'alcool réchauffe.** C'est une sensation de chaleur due à la dilatation des vaisseaux situés sous la peau. En réalité, la température du corps s'élève d'un demi-degré par fraction de litre d'alcool absorbé. La sensation de chaleur passe par un abaissement de température

■ **Dilué dans l'eau, l'alcool, ça va.** Mélanger un alcool à de l'eau va en modifier la facilité d'ingérence, mais ne change pas les quantités d'alcool absorbées...

■ **L'alcool donne de meilleurs réflexes.** Absolument pas. Dès les premières gorgées d'alcool, les capacités de réaction sont altérées. Avec une alcoolémie de 0,80g/l, la distance de freinage d'un véhicule roulant à 100 km/h est de 44m. Dès lors, l'inadaptation des gestes peut être source d'accidents graves.

■ **L'alcool ne fait pas grossir.** L'alcool apporte. Il y a environ 100 calories dans un verre de vin. De plus, il s'agit de calories favorisant le stockage des «mauvaises graisses».

■ **Les hommes supportent mieux l'alcool que les femmes.** C'est en partie vrai, mais il faut relativiser. Pour une même quantité d'alcool. Plusieurs facteurs interviennent dont l'acoutumance, la vitesse d'élimination du foie, le poids, la prise de médicaments, l'absorbition d'aliments. L'imprégnation alcoolique est une réaction personnelle, mais qui, dans tous les cas, altère le comportement.

NOMINATIONS : TRANSMISSION DES ACTES

L'article 14 de la Loi n°84-53 précise que l'autorité territoriale doit transmettre les décisions de nomination de fonctionnaires territoriaux au Centre de Gestion. Cette transmission permet d'établir un double du dossier de l'agent et de déterminer le nombre d'emplois pouvant être pourvu en application des articles 39 et 79 de la Loi relatifs aux modalités de promotion interne avec ou sans examen professionnel.

Le fait que diverses collectivités s'exonèrent de cette obligation a des conséquences fâcheuses.

L'exemple de l'envoi d'un additif au flash relatif à la promotion interne concernant 1 poste de chef de service de police municipale a provoqué du retard et un surcoût de travail pour le Centre de Gestion auquel vous cotisez (lettre du Président du 14 avril).

Par ailleurs, un oubli pénalise à double titre les fonctionnaires concernés en les empêchant de postuler à une éventuelle promotion interne et surtout, bloque sa carrière sur un grade et un échelon déterminés.

Contacts :
David Causin 04 66 38 85 50
et Frédéric Busson 04 66 38 86 99

STAGE ET TITULARISATION : UN ACTE ECRIT !

Divers dossiers de collectivités et d'établissements publics montrent des anomalies administratives au regard des règles de titularisation de stagiaires.

L'article 46 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le décret n° 92-119 du 4 novembre 1992 fixent les dispositions communes applicables aux fonctionnaires territoriaux stagiaires.

Ces agents nommés dans un emploi permanent accomplissent à titre probatoire des fonctions afférentes à l'emploi dans lequel ils ont été nommés et ont vocation à être titularisés dans le grade correspondant au dit emploi.

De multiples dispositions peuvent permettre de mettre fin au stage ou de le proroger : inaptitude physique, insuffisance professionnelle, temps partiel, congés maladie ou de maternité, ... et bien entendu la titularisation.

La décision de titulariser un agent stagiaire est une décision expresse formalisée par un arrêté pris par l'autorité territoriale (maire ou président).

Le Centre de Gestion vous envoie d'ailleurs un arrêté type à cette fin.

Dans le cas contraire, l'agent reste stagiaire ainsi que le précise une jurisprudence constante du Conseil d'Etat (16 mars 1979, Stephan ; 6 décembre 1999, Bonnaire ; ...).

Une réponse à une question écrite (64253 publiée au j.o. du 1-02-1993, AN) précise qu'en absence de décision expresse prise à l'issue du stage (ou de sa prolongation), le stagiaire se trouve dans une situation non statutairement prévue qui engage la responsabilité de la collectivité territoriale.

Contacts : David Causin 04 66 38 85 50 et Frédéric Busson 04 66 38 86 99

CONTRAT DE PRÉVOYANCE

La compagnie CAPAVES contrôle la «sinistralité» inhérente aux risques statutaires des territoriaux qui est gérée pour les collectivités adhérentes à ce service facultatif par le CDG30 pour le compte de GRASSAVOYE.

Nous sommes informés que les demandes de remboursement à période échue ne seront plus prises en compte au delà de 6 mois à compter de la survenance du sinistre. Soyez vigilants dans le suivi des dossiers d'arrêt de travail !

Contact : Colette Carret, 04 66 38 86 83