

LE MOT DU PRESIDENT



Au mois de septembre, l'Observatoire de l'emploi public a pu souligner le « boom » de la fonction publique territoriale, avec un taux de croissance de 27 %, portant à 1.700.000 le nombre d'agents employés dans nos collectivités.

Ceci souligne l'expansion du champ d'intervention de nos communes et établissements, ainsi que la formidable attractivité de la fonction publique territoriale.

J'ai souhaité que ce numéro de Comm'Une participe à la bataille récurrente pour l'emploi, en vous présentant divers dispositifs nouveaux permettant l'accès à un emploi et ce, en précisant bien que le concours, portant le principe républicain d'égal accès à l'emploi public, reste la règle.

Divers articles présentent le PACTE JUNIOR, les contrats d'avenir et d'accompagnement à l'emploi, de nouvelles modalités pour les handicapés.

La transposition du droit communautaire portée par la loi du 26 juillet 2005 élargit la possibilité de recruter des contractuels, c'est l'objet d'un article. Par ailleurs, le transfert des personnels vers les structures intercommunales est traité, répondant à de nombreuses questions de votre part ou de vos services.

Ce numéro est conclu par la présentation d'une expérience originale dans laquelle insertion, expérimentation, développement durable, respect des règles d'hygiène et de sécurité montrent que les collectivités locales, dans un souci permanent de mieux servir l'intérêt général, sont pionnières dans le domaine de l'emploi.

Au moment où une profonde réforme du statut de la fonction publique territoriale se précise, je souhaite que nous gardions l'éveil, l'esprit de découverte, la conquête de « nouvelles frontières » des pionniers, pour nos personnels et le service au public.

Enfin, à la veille des fêtes de fin d'année, je voudrais présenter au nom du Centre de Gestion et à mon your personnel, nos vœux les plus chaleureux aux élus, aux agents territoriaux et à leur famille.

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

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
LES NOUVEAUX CONTRATS AIDÉS	2
INTERCOMMUNALITÉ ET TRANSFERT DES PERSONNELS	3
INSERTION, FORMATION ET PRÉVENTION	4

Comm'UNE
LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :
Jean Yannicopoulos
Rédacteur en chef :
Jean-Marie Neel
Conception-réalisation : AB OVO
ISSN 1776-1786

Les nouveaux contrats

CONTRAT D'AVENIR

Dans le cadre de l'article L322-4-10 et suivants du Code du Travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, diverses structures peuvent embaucher, dans le cadre d'un contrat de droit privé à durée déterminée de 26 heures par semaine, des personnes bénéficiaires du RMI, de l'allocation spécifique solidarité, de l'allocation de parent isolé.

Il s'agit, dans la durée maximale de deux ans renouvelables sur 12 mois, (les personnes âgées de plus de 50 ans peuvent connaître une période allant jusqu'à 60 mois), de satisfaire des besoins collectifs non satisfaits, à ce jour, dans la commune ou établissement.

Les actions de formation et d'accompagnement peuvent se tenir hors du temps de travail, dès lors que l'ensemble se situe à hauteur de la durée légale du temps de travail.

Des dispositifs de financement (montant du RMI, aide dégressive de l'Etat de 75 à 25 %) sont mis en place, accompagnés d'une exonération partielle des cotisations patronales. Une convention doit être signée précisant le projet professionnel, les conditions d'accompagnement et de formation, le personnel référent... Ce qui nécessite une délibération de votre conseil.

Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser à l'agence ANPE ou à la DDTEFP.

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI

L'article L322-4-7 du Code du travail permet le recrutement par les collectivités locales et leurs établissements de personnes, sans emploi, rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles d'accès à l'emploi.

Ces contrats de droit privé de 6 à 24 mois, visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits, sont d'une

durée hebdomadaire supérieure à 20 heures.

Rémunérés sur la base du SMIC horaire, ces contrats sont pris en charge, pour partie (dans un maximum de 95 %) par l'Etat, des aides spécifiques étant possibles pour financer des actions de formation. Ces contrats bénéficient, par ailleurs, d'exonération partielle des cotisations patronales. La mise en place d'un C.A.E. nécessite une délibération de votre conseil.

La liste des bénéficiaires potentiels du C.A.E. est arrêtée par M. le Préfet de la Région, au vu d'un diagnostic territorial et sur proposition du service public de l'emploi régional. Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser à l'agence ANPE ou à la DDTEFP.

PACTE JUNIOR

Le pacte junior est détaillé dans le décret 2005-904 du 2 août 2005 sur la base du nouvel article 38 bis du statut créé par l'ordonnance 2005-901.

Il s'agit d'un mode de recrutement à destination des jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans diplôme ou sans qualification, sur des emplois vacants de catégorie C. La publicité de la vacance de l'emploi est assurée par tout moyen utile : CDG, ANPE, DDTEFP, PRESSE...

Ce contrat, de droit public, prévoit une formation en alternance assurée par un organisme agréé ou par le CNFPT, qui ne peut être inférieure à 20 % du temps de travail, afin de conduire à une intégration dans la fonction publique.

Les candidats doivent envoyer leur candidature, (avec descriptif de leur parcours), à l'ANPE qui transmet ces candidatures à une commission d'examen qui pourra les auditionner. Une liste sera établie et transmise à l'autorité organisatrice qui procède au recrutement éventuel.

La rémunération est de 55 % du SMIC pour les agents âgés de moins

de 21 ans et de 70 % pour ceux âgés de plus de 21 ans. Indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités liées aux obligations de service sont dus. A l'issue du contrat il peut être, sous condition, procédé à la titularisation de l'agent.

CDD - CDI

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 introduit les contrats à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale avec une nouvelle écriture de l'article 3 de la loi statutaire. Nous distinguons quatre cas :

■ Lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions attendues ou pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient, des contrats à durée déterminée (durée maximum 3 ans) peuvent être renouvelés successivement pendant 6 ans. A l'issue de cette période, soit le contrat n'est pas renouvelé, soit il est renouvelé et obligatoirement établi en contrat à durée indéterminée.

■ Pour les agents non titulaires, en fonction au 27 juillet 2005, les nouvelles conditions s'appliquent. Les personnels déjà en fonction, depuis plus de 6 ans, pourront voir leur contrat en cours reconduit à durée indéterminée à son terme (le renouvellement d'un contrat n'est pas un droit acquis).

■ Des contrats en cours peuvent être transformés en contrats à durée indéterminée, si l'agent satisfait entre le 1^{er} janvier 2004 et la fin du contrat en cours, à diverses dispositions : âge de plus de 50 ans, durée de service d'au moins 6 ans dans les 8 dernières années, occuper un emploi prévu au 4^e, 5^e, et 6^e alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

■ Ces règles sont étendues aux contrats conclus, afin de pourvoir des emplois permanents d'une durée inférieure au mi-temps, dans les communes de moins de 1.000 habitants.

INTERCOMMUNALITE ET TRANSFERT DES PERSONNELS

La loi du 12 juillet 1999 relative à l'intercommunalité organise, de façon précise, le transfert des biens et équipements affectés aux services publics transférés aux communautés de communes ou d'agglomération, établissements publics de coopération intercommunale, ... La loi du 28 février 2002 relative à la démocratie de proximité, en ses articles 46 et 47, nous éclaire sur la question du transfert des personnels.

Les fonctionnaires titulaires et les agents non-titulaires qui remplissent, en totalité, leurs fonctions dans tout ou partie du service transféré sont mutés par décision conjointe de la commune et de l'établissement concerné, après avis du **Comité Technique Paritaire compétent** dont ils relèvent. Ces agents conservent le bénéfice du régime indemnitaire le plus favorable.

Il en est de même lorsqu'un service, ou partie de service, est reversé à une commune par suite d'une modification des statuts de la communauté.

Les personnels qui exercent, pour partie seulement, dans un service transféré voient leur situation réglée par convention entre la commune et l'établissement public, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CGCT article L.52114-1).

Les personnels qui refuseraient leur transfert peuvent être mutés dans un autre service, voir leur emploi supprimé (article 97 du statut), ou être licenciés éventuellement.

Le dispositif de la loi du 28 février 2002 s'insère dans le texte de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le Comité Technique Paritaire doit être consulté, avant la délibération des collectivités locales et établissements publics intercommunaux, pour avis sur l'organisation et le fonctionnement des administrations concernées ; le programme de modernisation des méthodes et techniques de travail ; les suppressions d'emploi, ... ensemble prévu dans les articles 33 et 97 du statut.

Il semble tout aussi évident que la

Commission Administrative Paritaire (par catégorie) soit consultée préalablement à toute décision, en effet l'article 30 dit qu'elle « connaît des questions d'ordre individuel ». Ces questions déclinées dans plus de vingt articles du statut concernent les mutations internes, mises à disposition, temps partiel, détachement, tableaux d'avancement, avancement, promotion interne, reclassement, discipline, licenciement, ...

En l'absence actuelle de jurisprudence ancienne et constante, nous vous invitons à respecter les démarches prudentielles au plus près des textes, afin d'assurer la sécurité juridique de la procédure de transfert des personnels, sans oublier d'en prévenir le service GRH du Centre qui tient le double du dossier de l'agent, de manière à garantir son changement de collectivité.

Enfin, rappelons que ces transferts ne sont possibles que dans la mesure où les emplois sont créés dans les termes de l'article 34 du statut par la collectivité d'accueil.

RAPPEL : travailleurs handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées apportait quelques modifications ouvrant plus largement la possibilité de recruter des personnes handicapées dans les collectivités territoriales et leurs établissements. L'Article 33 de cette loi modifie les articles 35, 35 bis, 38, 54, 60 bis, 60 quinquies.

Il est rappelé et précisé les conditions matérielles d'organisation des concours et examens adaptées, le régime spécifique de congés, d'organisation du travail (locaux et horai-

res adaptés), l'accès aux emplois réservés, ...

Au-delà du recrutement normal par concours, il est indiqué diverses mesures dérogatoires, dont la suppression de toutes limites d'âge et la possibilité de recrutement par voie de contrat.

Pour chaque catégorie A, B, C, il est possible de recruter un travailleur handicapé par le moyen d'un contrat d'une durée équivalente à celle du stage renouvelable une fois.

Sous réserve de l'aptitude à l'exercice de la fonction, de conditions de diplômes pour les catégories A et B, les intéressé(e)s peuvent être titularisés.

Police municipale : avancement de grade

L'inscription au tableau d'avancement établi par la C.A.P. aux grades de gardien principal, brigadier, brigadier chef, brigadier chef principal, chef de police nécessite deux conditions :

■ les conditions d'avancement de grade prévues dans les textes qui sont régulièrement présentées à la C.A.P.

■ la présentation de l'attestation établie par le CNFPT certifiant que l'intéressé(e) a suivi la formation prévue par l'article L.412-54 du Code des communes. Cette attestation est souvent oubliée et, de ce fait, les agents concernés ne peuvent figurer sur le tableau d'avancement, pénalisant l'organisation du service dans la commune et la carrière de l'intéressé(e).

Insertion, Formation et Prévention



L'insertion professionnelle passe par l'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir être, mais aussi l'implication dans un projet commun et la prise en compte des enjeux en matière d'hygiène et de sécurité. A ce titre, un projet pilote basé sur la restauration des ouvrages hydrauliques et du milieu naturel conduit en plein cœur des Cévennes Gardoises en est un bon exemple.

Depuis 1997, un projet pilote se met en place dans les Cévennes. Mené en co-partenariat entre la mairie de PEYROLLES, l'ONF (Office National des Forêts) et le SMAGE (Syndicat Mixte d'Aménagement et de Gestion Equilibrée) des Gardons, ce projet baptisé « Ressource en Eau » fait l'objet d'un suivi scientifique par le CNRS.

Le principal objectif poursuivi est de freiner le ruissellement des cours d'eau afin de favoriser son infiltration. A cet effet, les équipes de personnel sont plus particulièrement chargées de :

- La remise en état des cours d'eau (« valats »),
- Le débroussaillage des berges et à la réouverture des milieux,
- La restauration des 245 ouvrages

hydrauliques dégradés sur les 465 recensés (400 hectares),

- La remise en état des murs en pierres sèches (micro barrages),
- La création de fosses de dissipation (« gourgues ») et de contre-pentes.

A cela s'ajoute une volonté de conserver le patrimoine et un volet social important.

Depuis janvier 2003, les équipes composées d'emplois CES et CEC ont suivi des formations qualifiantes qui ont débouché sur un CAP d'entretien de l'espace rural.

Les risques professionnels sont également pris en compte par l'intégration de la prévention dès la mise en route du projet.

En effet, ce travail génère une charge physique importante et des risques multiples d'accident du travail (manutention de gros blocs de pierre, utilisation de machines coupantes, ...).

En application des articles L.230-2 et R.230-1 du Code du travail, l'élaboration du « Document Unique » a permis de recenser, par secteur d'activité, les différents risques professionnels et de les évaluer afin de mettre en place des mesures de pré-

vention efficaces.

A titre d'exemple, le risque lié aux travaux réalisés dans des secteurs isolés a été pris en compte de façon prioritaire. En effet, les zones de chantier sont souvent difficiles d'accès, situées sur des terrains montagneux et éloignés de voies d'accès carrossables. Cette particularité pose le problème du délai d'intervention des secours en cas d'accident.

Tous les agents ont bénéficié, dès leur embauche, d'une formation au secourisme (Attestation de Formation aux Premiers Secours). De plus, les équipes disposent de trousse de secours pour dispenser les premiers soins en cas d'accident. Enfin, chaque équipe possède une radio portative permettant de pallier à l'absence de couverture du réseau de téléphonie mobile. La position de l'équipe sur le terrain est signalée, chaque jour, aux services de secours grâce aux coordonnées des quadrillages de cartes DFCI (Défense des Forêts contre l'Incendie).

Au final, on constate que, malgré la pénibilité du travail et par la reconnaissance de leur action, les agents s'investissent pleinement dans ce projet.