

## LE CDG 30 A L'HEURE DE L'INTERNET

N° 20 - mai-juin 2006


Fonction Publique Territoriale  
Centre Départemental de Gestion  
**du GARD**



Présentation du CDG30    [Concours et examens](#)    [Emploi](#)    [Gestion du personnel](#)    [Organismes paritaires](#)    [Autres services](#)

[Version accessible aux mal voyants](#) - Votre parcours : [Retour accueil](#) > [Présentation du CDG30](#) > [Le Mot du président](#)

Rechercher

- Le mot du président
  - Organigramme du CA
  - Organigramme des services
  - Un CDG, pour quoi faire ?
  - Le CDG en chiffres
  - Plan d'accès
- 

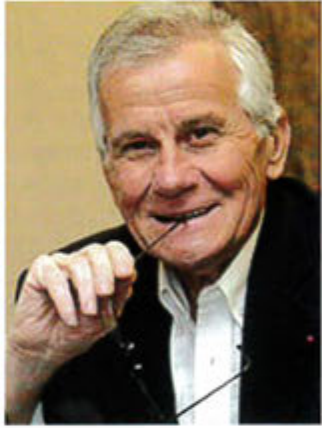
### Le mot du président

[envoyer](#)    [imprimer](#)

### **Bienvenue sur [www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier le Centre de Gestion est présent sur la toile grâce à son site Internet.

La création de ce site doit faciliter la connaissance par les élus locaux et les fonctionnaires des diverses missions dévolues par la loi aux Centres de Gestion, mises en place dans le Gard, à titre obligatoire ou facultatif.



Notre site permet aussi aux internautes de découvrir la fonction publique territoriale, son sens du service public local, ses métiers et les carrières administratives qui s'offrent à celles et ceux qui veulent rejoindre par la voie des concours, examens professionnels ou le recrutement direct cette noble fonction au service de nos concitoyens. Chacun pourra, progressivement, y trouver les informations essentielles qui le concernent sachant que les élus et les services de notre établissement restent à votre disposition au quotidien.

Soucieux de rendre son site accessible au plus grand nombre, j'ai décidé de proposer une version correspondant aux termes de la loi du 11 février 2005 en direction des publics malvoyants (agrandissement des polices de caractères, accès direct aux pages par un plan indépendant, réglage des options d'affichage).

Le Centre de Gestion rejoint, selon une étude de la société e-mediacité, les 5% de sites publics équipés de moyens d'information dématérialisés qui respectent les critères d'accessibilité fixés par un organisme international.

Notre présence sur Internet s'inscrit dans le cadre d'une politique ambitieuse en matière de services dématérialisés afin de toujours mieux répondre à votre attente.

*Jean Yannicopoulos*

Le président du CDG 30,  
maire de Garons, conseiller général du Gard,  
Jean YANNICOPOULOS

# Intégrer la sécurité dans la conception des ateliers municipaux



Comme les années précédentes, le service hygiène et sécurité du Centre de Gestion du Gard a organisé en partenariat avec la CRAM Languedoc-Roussillon une réunion d'information le 11 mai 2006 à la salle Myriapole de la ville d'Alès. La conception et l'aménagement des ateliers municipaux étaient au centre des discussions. Prés de 120 personnes étaient présentes

à cette nouvelle manifestation sur la prévention des risques professionnels. Cette forte mobilisation d'élus, de cadres territoriaux et d'A.C.M.O nous montre encore une fois l'intérêt que portent les communes et établissements publics sur les questions d'hygiène et de sécurité. En effet, un grand nombre s'interroge

sur les règles à respecter en matière de conception et d'aménagement des ateliers municipaux ou communautaires. Cette réunion aura permis de rappeler les principes généraux de prévention à respecter par les employeurs territoriaux et le maître d'ouvrage dans de tels projets.



*CRAM Languedoc Roussillon  
Département Prévention  
Tarification des Risques  
professionnels*

Sébastien Le Metayer : 04 67 12 95 40  
Frédéric Dabek : 04 67 12 95 47

*Centre de Gestion du Gard  
Service Hygiène et Sécurité*

Jean-Luc Coutouly : 04 66 38 86 82  
Luc Marragou : 04 66 38 85 58

## Brèves d'Actu...

Le décret n°2006-479 en date du 26 avril 2006 modifie diverses dispositions relatives à la fonction publique territoriale. Nous vous présentons les quatre principales mesures :

### ✓ réserve opérationnelle

Un agent non titulaire est placé en congé avec traitement pour une période inférieure à 30 jours et sans traitement au-delà. L'agent est réemployé sur son précédent poste ou équivalent et cette période est prise en compte pour l'ancienneté et le droit à des congés annuels.

### ✓ ingénieurs territoriaux

Les conditions d'accès par la promotion interne au grade d'ingénieur territorial sont modifiées.

Un examen professionnel organisé par le CNFPT est prévu : pour les cadres d'emploi de techniciens supérieurs et contrôleurs territoriaux âgés de 45 ans au plus et ayant 8 ans d'ancienneté en catégorie B. La condition d'âge est de 40 ans au moins pour les fonctionnaires du cadre d'emploi des techniciens supérieurs, seuls dans leur grade et dirigeant depuis au moins 2 ans les services techniques de communes de moins de 20 000 habitants. Les techniciens supérieurs chefs âgés de 55 ans au moins peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude sans examen pro-

fessionnel s'ils comptent 8 ans de services en qualité de techniciens chef ou principal. Un nouveau dossier, portant les modifications prévues dans ce texte est à retirer auprès du Centre au plus tard le 20 juin.

### ✓ puéricultrices cadres de santé

Les conditions de reclassement pour les agents promus se font à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu auparavant.

✓ gardiens territoriaux d'immeubles : Ces fonctionnaires peuvent assurer la surveillance du domaine public et à ce titre être assermentés.

## Revalorisation des indemnités kilométriques

Le taux des indemnités kilométriques a été modifié par l'arrêté du 24 avril 2006 en modifiant les montants selon la puissance fiscale des véhicules :

- 5 CV et moins : 0,23€ jusqu'à 2000km ; 0,28€ jusqu'à 10000km ; 0,16€ au-delà de 10000.
- 6 et 7 CV : 0,29€ jusqu'à 2000km ; 0,35€ jusqu'à 10000km ; 0,21€ au-delà de 10000.
- 8CV et plus : 0,32 € jusqu'à 2000km ; 0,39€ jusqu'à 10000km ; 0,23€ au-delà de 10000km.
- Moto : 0,11 €/km ; vélomoteur : 0,08 €/km.

## Bilan social

Les collectivités territoriales du Gard doivent établir leur bilan social à communiquer à la Direction Générale des Collectivités Locales par le Centre de Gestion.

Les communes et établissements dotés d'un Comité Technique Paritaire doivent lui présenter cette étude avant de la transmettre au Centre.

Les communes et établissements comptant moins de 50 agents doivent compléter le questionnaire relatif au bilan social et le communiquer au C.T.P. dont le CDG30 assure le secrétariat.

Le document peut être téléchargé sur le site [www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr) (rubrique : organismes paritaires; sous rubrique : CTP; choix : bilan social), ou le demander sur support papier pour les collectivités qui ne sont pas dotées d'Internet au 04 66 38 86 88.

# Travailleurs handicapés : un fonds d'insertion est créé

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées connaît la publication de son premier décret ministériel n°2006-501 en date du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Dans le numéro 19 de notre revue en décembre 2005, un article était consacré aux diverses possibilités de recrutement fixées par l'article 33 de la Loi : concours et examens adaptés, régime spécifique des congés, organisation adaptée du travail, recrutement possible par la voie du contrat, et titularisation possible sous conditions. Le décret précité précise que tout employeur public d'au moins 20 agents à temps plein (ou équivalent temps plein) doit réserver 6% des effectifs à des travailleurs handicapés.

## Qui et comment décompter en équivalent temps plein ?

L'ensemble des agents est concerné : fonctionnaires, non titulaires sur un emploi permanent ou en C.D.D, emplois jeunes, PACTE. Le décompte des heures pour le calcul en équivalent temps plein se fait au prorata des heures effectuées par les agents à temps complet, non complet, temps partiel, C.P.A, sur la base de 35 heures par semaine. Exemple fictif sur trois agents : Vous rémunérez au 1<sup>er</sup> janvier trois agents. Un à temps plein soit 35h hebdomadaires; un à

temps non complet 26h hebdo ; un à temps non complet 13h hebdo. Vous employez donc 3 personnes physiques pour  $35+26+13 = 74h$  hebdomadaires. Ce total de 74 h est divisé par 35h. Le résultat en équivalent temps complet est de 2,11 agents.

## Des dépenses ouvrent droit à une réduction de contribution :

La première des réductions possible est la différence entre le minimum de 6% de travailleurs handicapés et le chiffre en équivalent temps plein des agents de la collectivité. C'est l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale qui détermine le montant de la contribution.

Dans un deuxième temps, le nombre initial d'unités manquantes peut être diminué d'un nombre d'unités déductibles qui sont le total des sommes engagées pour la formation et l'information des handicapés, les adaptations du poste de travail, les aides à l'insertion professionnelle. Cette deuxième partie est plafonnée à 50% du nombre d'unités manquantes résultant du premier calcul.

## Déclaration et paiement de la contribution :

La Caisse des Dépôts et Consignations (département des pensions) est en charge de la réception de la déclaration annuelle, de la collecte du versement de la contribution et, sous l'autorité du comité national, de la redistribution des

fonds collectés. La déclaration annuelle se fait sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) par lequel vous accédez à un espace sécurisé. Le gestionnaire administratif peut demander tout type de documents nécessaires au contrôle qu'il souhaiterait opérer.

Le décompte de la contribution éventuellement due se fait par multiplication de la valeur horaire du SMIC (8,03€ au 1<sup>er</sup> janvier) au nombre d'unité(s) manquante(s).

À titre exceptionnel, dû au retard des travaux interministériels, vous avez jusqu'au 30 juin pour effectuer la déclaration de cette année.

Un arrêté ministériel doit être publié pour formaliser certains détails de la procédure.

## Redistribution

### des sommes collectées :

Le législateur a souhaité mettre en place cette contribution pour inciter les collectivités à recruter des travailleurs handicapés mais aussi pour les aider à investir dans le domaine du handicap.

Le FIPHFP pourra éventuellement répondre à des demandes de financements relatives aux postes de travail aménagés pour accueillir des handicapés ou adaptés afin de maintenir un agent en fonction, à la rémunération versée aux agents accompagnant une personne handicapée, aides versées afin d'améliorer les conditions de vie et d'insertion professionnelle, la formation et l'information, les outils de recensement et les dépenses d'études.

## Conducteurs territoriaux

Le décret 2005-1346 du 28 octobre 2005 a modifié profondément le cadre d'emploi des conducteurs territoriaux.

Les conducteurs de 1<sup>er</sup> niveau ont été reclassés dans le cadre d'emploi des agents des services techniques. Pour cet emploi la seule contrainte est de posséder le permis de conduire afin de postuler sur un emploi à recrutement direct après la publicité de vacances ou de création dudit emploi effectuée par la collectivité auprès du centre. Les conducteurs de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> niveau ainsi que les chefs de garage ont été intégrés dans le cadre d'emploi des agents techniques. Dans ce cadre d'emploi, les recrutements à venir se feront sur concours interne ou externe, spécialité de recrutement « conducteurs territoriaux ». Les fonctionnaires concernés verront ainsi leur perspective de carrière évoluer au même rythme que les cadres d'emploi de la filière technique.

## Délégation de service public local

Dans le cadre de la mise en place d'une délégation de service public, le Comité Technique Paritaire doit être saisi pour avis en application de l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (organisation et conditions générales de fonctionnement des administrations). Cette consultation doit intervenir avant le choix du délégataire par l'assemblée délibérante et la conclusion du contrat de DSP prévus à l'article L1411-7 du CGCT. L'autorité territoriale a ainsi, une plage d'au moins deux mois pour effectuer cette saisine entre la délibération de principe de l'assemblée compétente (art.L1411-4) et le choix final. Durant cette période fixée a minima, se déroulent la publicité adéquate, le recueil des offres et leur examen par une commission ad hoc (information faite au C. T.P. du CDG30 de juin 2006 ; Q.E.206, JO.AN 2/12/2002).

# Travailleurs handicapés : un fonds d'insertion est créé

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées connaît la publication de son premier décret ministériel n°2006-501 en date du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Dans le numéro 19 de notre revue en décembre 2005, un article traitait de l'accès aux divers modes de recrutement prévus par la loi de 2005. Les concours et examens adaptés, réservés aux personnes handicapées, sont adaptés à la situation de travail, recrutement possible par la voie du contrat, et l'insertion possible dans les conditions. Le décret précité précise que tout employeur public d'au moins 20 agents à temps plein (ou équivalent temps plein) doit réserver 6% des effectifs à des travailleurs handicapés.

## Qui et comment décompter en équivalent temps plein ?

L'ensemble des agents est concerné : fonctionnaires, non-titulaires sur un

temps non complet 26h hebdo ; un à temps non complet 13h hebdo. Vous employez donc 3 personnes physiques pour  $35+26+13 = 74h$  hebdomadaires. Ce total de 74 h est divisé par 35h. Le résultat en équivalent temps complet est de 2,11 agents.

## Des dépenses ouvrent droit à une réduction de contribution

La dernière des réductions possible est la déduction d'un minimum de 6% de travailleurs handicapés et le chiffre est équivalent temps plein des agents de la collectivité. C'est l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale qui détermine le montant de la contribution. Dans un deuxième temps, le nombre initial d'unités manquantes peut être diminué d'un nombre d'unités déductibles qui sont le total des sommes engagées pour la formation et l'information des handicapés, les adaptations du poste de travail, les aides à l'insertion professionnelle. Cette deuxième partie est plafonnée à 50% du nombre d'unités manquantes

fonds collectés. La déclaration annuelle se fait sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) par lequel vous accéderez à un espace sécurisé. Le gestionnaire administratif peut demander tout type de documents nécessaires au contrôle qu'il souhaiterait opérer.

Le décompte de la contribution éventuellement due se fait par multiplication de la valeur horaire du SMIC (8,03€ au 1<sup>er</sup> janvier) par le nombre d'unité(s) manquante(s). À titre d'exemple, pour un déficit de travaux d'insertion de 10 unités, vous avez jusqu'au 30 juin pour effectuer la déclaration de cette année.

Un arrêté ministériel doit être publié pour formaliser certains détails de la procédure.

## Redistribution

### des sommes collectées :

Le législateur a souhaité mettre en place cette contribution pour inciter les collectivités à recruter des travailleurs handicapés mais aussi pour les aider à investir dans le domaine du handicap. Le FIPHFP pourra éventuellement ré-

## ERRATUM

### Conducteurs territoriaux

En page 3 de COMM'UNE, l'article consacré aux conducteurs territoriaux est corrigé ainsi :

Le Décret 2005-1346 du 28 octobre 2005 a modifié profondément le cadre d'emplois des conducteurs territoriaux de véhicules.

Les conducteurs de véhicules ont été reclassés dans le cadre d'emplois des agents des services techniques. Pour cet emploi la seule contrainte est de posséder le permis de conduire (B) afin de postuler sur un emploi à recrutement direct après la publicité de vacances ou de création dudit emploi effectuée par la collectivité auprès du Centre.

Les conducteurs de 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> niveau ainsi que les chefs de garage et chefs de garage principaux ont été intégrés dans le cadre d'emplois des agents techniques. Dans ce cadre d'emplois, les recrutements à venir se feront sur concours interne ou externe, spécialité de recrutement « conducteurs territoriaux ». Les fonctionnaires concernés verront ainsi leur perspective de carrière évoluer au même rythme que les cadres d'emplois de la filière technique.

# CDG 30 :

## Le nouveau siège en chantier

La première pierre posée, beaucoup d'autres vont suivre pour doter la fonction publique territoriale gardoise d'un nouveau siège. En effet, malgré de nombreux travaux d'aménagements et d'extension, la disposition des bureaux actuels du Centre de Gestion s'avère peu fonctionnelle.

Le Conseil d'Administration du 17 juin 2004 a pris la décision de construire de nouveaux locaux avec l'objectif d'offrir un meilleur accueil aux usagers et une plus grande fonctionnalité des services.

L'esplanade, l'ouverture importante du bâtiment, les espaces végétalisés rappelleront la tradition d'accueil de la région méditerranéenne ; culture locale renforcée par l'utilisation en façade de « pierres de Vers Pont du Gard ».

Les locaux plus adaptés en surfaces et volumes, une meilleure fonctionnalité devraient permettre aux élus et aux agents du centre de mieux répondre encore à l'attente des utilisateurs du Centre de Gestion : élus, agents spécialistes des ressources humaines, candidats aux examens et concours. C'est d'ailleurs l'accroissement de nos obligations en matière de concours et d'examens, ainsi que le développement continu



du pôle santé qui ont fait basculer le choix vers la construction plutôt qu'une nouvelle extension quasi impossible en l'état.

Les architectes confirmés que sont MM. Duport et Cregut avec deux jeunes confrères M.Lahlou et Mlle Kiladis ont dessiné le projet qu'ils réalisent depuis le 13 mars dernier avec l'assistant à la maîtrise d'ouvrage M.Richard et de nombreuses entreprises.

En fin de travaux, au mois de février 2007, vous disposerez d'un bâtiment qui sera organisé par pôles d'activités :

□ au rez de chaussée, l'accueil, le service des concours et examens, le pôle santé au travail (hygiène et sécurité, médecine professionnelle), le service archives, la reprographie et garage.  
□ à l'étage, l'ensemble de la direction (président, directeur, salle du Conseil d'administration), GRH et dossiers des agents, commissions paritaires, informatique, conseil statutaire, CNRACL, service d'assis-

tance temporaire, assurance statutaire, communication, comptabilité, commande publique.

D'ores et déjà, une extension est prévue si nous étions obligés de former de nouveaux services obligatoires et facultatifs dans le cadre de la Loi qui devrait venir en discussion au Parlement fin juin.

