



## LE MOT DU PRESIDENT

**2008** est une année charnière pour les Centres de Gestion et celui du Gard en particulier.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier nous comptons deux nouveaux adhérents pour 380 fonctionnaires supplémentaires: Habitat du Gard (l'ancien OPDHLM) transformé en Etablissement Public Industriel et Commercial et le Centre départemental d'activité et de loisirs de Méjannes le Clap.

A cette même date prennent effets les premières mesures issues de la loi du 19 février 2007 dont le contenu vous a largement été présenté et commenté, essentiellement:

- le statut des agents non titulaires bénéficiaires de contrat à durée indéterminée (Décret 2007-1829 du 24 décembre 2007) ;

- le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle de nos agents (Décret 2007-1845 du 27 décembre 2007) ;

- la modification des seuils démographiques des emplois fonctionnels ;

A cela s'ajoute au CDG30, le renforcement du service de Médecine Professionnelle, l'installation d'une borne interactive de consultation des offres d'emploi et des résultats des examens et concours.

A l'heure où j'écris ces lignes j'ai décidé de ne pas être candidat aux élections municipales de ma commune et, par conséquence, de ne pas me représenter à la Présidence du Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Au-delà des vœux de bonne année, que j'adresse à chacun de vous, mes pensées vont aux collectivités affiliées et à leurs responsables dont j'espère qu'ils auront pu mesurer, depuis des années, le professionnalisme du personnel du Centre de Gestion, l'investissement des élus du Conseil d'Administration et des Instances Paritaires.

C'est grâce à tous que notre établissement a pu traverser sans défaillance les différentes modifications de notre Loi statutaire du 26 janvier 1984 et de ses nombreux textes d'application; il en est de même de la mise en place des missions facultatives telles que l'assurance des risques statutaires, des services Hygiène et Sécurité ou Médecine Professionnelle et Préventive, de la création d'un site Internet, de la dématérialisation de nombreuses procédures et, in fine, de la construction d'un nouveau siège.

Je veux dire ici toute ma gratitude pour la confiance qui m'a été accordée pendant douze années consécutives.

Une nouvelle équipe sera élue après le renouvellement des assemblées délibérantes des collectivités affiliées, je lui souhaite de poursuivre, dans le respect des règles du droit, avec la même disponibilité et le professionnalisme garant de l'avenir de la fonction publique territoriale.

Avec mes vœux les plus sincères pour 2008.

*Jean Yannicopoulos*  
Le président,  
Jean YANNICOPOULOS

## SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
AGENTS NON-TITULAIRES	2
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	2
LA FORMATION	3
ACMO	4
SERVICE D'ASSISTANCE TEMPORAIRE	4
CONCOURS/EXAMENS	4

**Comm 'URE**  
LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :  
Jean Yannicopoulos  
Rédacteur en chef :  
Alain FABRE  
Conception-réalisation : AB OVO

# LES AGENTS NON-TITULAIRES

Le décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007 (publié au journal officiel du 28 décembre 2007) modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale insère certaines garanties et obligations pour les agents non titulaires telles que : le droit au dossier individuel, l'obligation de secret et de discrétion professionnelle et d'obéissance hiérarchique.

Parallèlement, la rémunération des agents en contrat à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans au vu des résultats de leur évaluation prévue au moins tous les 3 ans.

## Elargissement du droit à congés sans rémunération

Ce décret favorise également la mobilité des agents non titulaires employés de manière continue depuis plus d'un an en élargissant le congé

sans rémunération pour raisons familiales aux soins donnés au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; s'y ajoute le congé sans rémunération pour suivre son conjoint.

Ce congé est désormais accordé dans la limite maximale d'un an renouvelable pour une durée totale de 5 ans. En outre, le régime de congé pour convenances personnelles est réaménagé. Il est accordé dans la limite maximale de 3 années renouvelables dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

## Mise à disposition et disponibilité

En ce qui concerne les agents en contrat à durée indéterminée, la mise à disposition est désormais possible vers des collectivités locales et leurs établissements suivant les modalités applicables aux agents titulaires (rémunération, convention).

Elle est plafonnée à 3 ans renouvelables dans la limite totale de 6 ans. Ces mêmes agents peuvent aussi solliciter un congé de mobilité de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans lorsque l'agent est recruté par une

autre personne morale de droit public pour une durée déterminée.

## Discipline

Enfin, le texte précise explicitement que le manquement à ses obligations expose l'agent à une des sanctions suivantes : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 6 mois pour les agents en contrat à durée déterminée et d'un an pour les agents en contrat à durée indéterminée, le licenciement sans préavis.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.



## Compensation des jours de repos travaillés

*Au titre de l'année 2007, les agents titulaires d'un compte épargne temps au 30 novembre 2007, ou qui en ont demandé l'ouverture avant cette date, peuvent bénéficier d'une indemnité compensant certains jours de repos travaillés (congés annuels, jours RTT et jours de fractionnement) dans la limite de 4 jours. Le montant brut de l'indemnité pour chaque jour est fixée à 125€ pour un agent de catégorie A, 80€ pour un agent de catégorie B et 65€ pour un agent de catégorie C.*

## Les emplois fonctionnels

*Abaissement des seuils démographiques : le décret n°2007-1828 du 24 décembre 2007 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés modifie principalement le seuil de création des emplois fonctionnels de direction.*

## Les heures supplémentaires : Exonération de charges et extension

*Le décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007 (paru au journal officiel du 5 octobre 2007) portant application aux agents publics de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, fixe les éléments de rémunération susceptibles de bénéficier d'une réduction des cotisations sociales et d'être exonérés de l'impôt sur le revenu.*

*Sont concernés, notamment, les éléments tels que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)*

*ainsi que les heures non permanentes effectuées au-delà de l'emploi crée par délibération.*

*En outre, les IHTS sont étendues à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B quelque soit leur indice depuis le 21 novembre 2007 (cf décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 paru au journal officiel du 20 novembre 2007 modifiant le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires), compte tenu de la suppression des plafonds.*

# LA FORMATION

La loi du 19 février relative à la fonction publique territoriale a modifié celle n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale en introduisant, notamment la validation de l'expérience professionnelle, le bilan de compétences et le droit individuel à la formation.

Le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (paru au journal officiel du 29 décembre 2007) tire les conséquences de l'introduction de la formation



tout au long de la vie par la loi susvisée, actualise le dispositif précédent, intègre le droit individuel à la formation professionnelle et abroge le décret n°85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Ces nouvelles dispositions prévoient pour les fonctionnaires territoriaux des formations obligatoires (formation de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique) et des formations à l'initiative de l'agent (bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, congé de formation professionnelle, mise en disponibilité pour effectuer

des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général).

Les formations personnelles sont accordées sous réserve des nécessités de service et dans le respect du droit individuel à la formation.

## Formation obligatoire

En ce qui concerne les formations de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, l'agent qui aura bénéficié de l'une ou l'autre de ses actions pendant les heures de service ne pourra pas prétendre au bénéfice de l'action ayant le même objet durant les 12 mois suivants la fin de la session sauf si sa durée effective a été inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

## Formation professionnelle

En matière de formation à l'initiative du fonctionnaire liée à la réalisation de projets professionnels ou personnels, elle repose sur 4 congés : la disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général, le congé de formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences (en vue d'un projet professionnel ou de formation), le congé pour validation des acquis et de l'expérience (en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification).

## Droit individuel à la formation

Parallèlement, la loi du 19 février reconnaît un droit individuel à la formation de vingt heures par an cumulable sur six ans.

Il est calculé au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel, à l'exception du temps partiel de droit et des temps non complet. Le droit individuel à la formation se

matérialise par un plan de formation qui détermine le programme d'action de formation (de perfectionnement et de préparation aux concours et examens) à moyen terme des agents de la collectivité.

Ce plan de formation obligatoire, transmis au CNFPT, est soumis à l'avis du comité technique paritaire. En outre, les actions de formation dispensées en dehors du temps de travail donnent droit au versement d'une allocation correspondant à 50% du traitement horaire.

## La formation des agents non-titulaires

Par ailleurs, la formation des agents non titulaires repose sur un dispositif proche de celui des fonctionnaires.

En effet, ils ont accès à la fois aux programmes de perfectionnement, de préparation aux concours et examens ainsi qu'à ceux suivis à leur initiative tels que : le congé de formation professionnelle (si l'intéressé justifie de 36 mois de services consécutifs dont 12 dans la collectivité), le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, ces agents occupant un emploi permanent et comptant au moins 1 an de service effectif dans la même collectivité bénéficient d'un droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que les titulaires.

Ce droit peut être invoqué devant toute personne morale de droit public dans le cas où le changement d'employeur résulte du non renouvellement de son contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas au titre de sanction disciplinaire.

## Financement éventuel

La prise en charge financière par l'employeur des trois derniers types de congés susvisés est définie en fonction du volume des crédits qu'il souhaite y consacrer, le comité technique paritaire est tenu informé.

Cette prise en charge ne constitue pas un droit pour les fonctionnaires.

# CRÉATION D'UN RÉSEAU DÉPARTEMENTAL ACMO

Afin de permettre aux ACMO présents dans les collectivités du département de se connaître et de pouvoir débattre des problématiques rencontrées dans leurs collectivités ainsi que les solutions qu'ils ont pu mettre en œuvre, le service hygiène et sécurité du CDG30 a initié la création d'un réseau informel d'ACMO au niveau départemental.

Le département du Gard a ainsi été découpé en 11 zones, afin de permettre des réunions de travail efficaces et de tailles adaptées (entre 10 et 20 participants).

Durant cette journée de travail, un retour d'expérience a permis aux participants :

- de se positionner en matière de prévention des risques par rapport aux autres collectivités.

- de partager des informations techniques et juridiques.

Cette journée de travail a également permis d'aborder de façon concrète la réalisation d'un document unique pour l'évaluation des risques professionnels, les conseillers en hygiène et sécurité du CDG 30 ayant proposé une méthode de travail aux participants.

La création de ce réseau permettra également, suite aux onze premières journées de travail, que chaque ACMO dispose d'un annuaire de l'ensemble des ACMO du département. Cet annuaire sera une ressource d'informations techniques et juridiques car l'agent pourra faire



appel à un confrère ayant déjà traité une problématique liée aux risques professionnels ou intervenant dans un domaine spécialisé.

Une fois le réseau ACMO créé, les futures journées de travail permettront aux ACMO d'aborder des thématiques spécifiques liées aux risques professionnels (signalisation de chantier, risque chimique, risque électrique...).

*Rappel réglementaire : Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié*

*Art.4 - L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements visés à l'article 1er «avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité mentionné à l'article 39», le ou les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.*

## Service d'assistance temporaire

Le service d'assistance temporaire est un service facultatif du centre de gestion qui s'adresse aux collectivités adhérentes afin de régler dans chaque filière (sauf police municipale) les problèmes de remplacement prévus à l'article 25 du statut. Ce service créé par une délibération du conseil d'administration le 25 février 1988 permet au CDG 30 de recruter des agents non titulaires pour les affecter à des missions temporaires ou assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles (accident, maladie, congés,...) selon le souhait formulé par les collectivités et établissements conventionnés. Pour adhérer à ce service facultatif il convient de délibérer et de signer une convention avec le Centre de Gestion. En ce qui concerne le fonctionnement et pour per-

mettre au CDG de recruter et d'affecter le personnel non titulaire, les collectivités doivent compléter une fiche navette accompagnée des pièces justificatives : (RIB, carte sécurité sociale, livret de famille, en cas de versement du supplément familial : attestation sur l'honneur, certificat de scolarité...).

Ces documents doivent être adressés pour un besoin occasionnel ou saisonnier au moins 10 jours avant le début du contrat, pour un remplacement d'agents en maladie ce délai est réduit. Ces agents bénéficient de tous les droits en matière d'indemnisation pour perte d'emploi à l'issue de leur période d'activité.

*Vous souhaitez vous inscrire : Collectivités, prendre contact avec Mme Colette CARRET au 04 66 38 8683 Mail : colette.contrat\_groupe@cdg30.fr*

### Concours et examens

*Le calendrier des concours et examens organisés par le CDG30, ou en partenariat avec les centres de l'Aude, de l'Hérault, de la Lozère et des Pyrénées Orientales en 2008, est consultable au siège, 183 chemin du Mas Coquillard, 30900 Nîmes ou sur notre site internet, [www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr).*