



### LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

2008 fut, pour nous, l'année de toutes les élections : élections municipales et aux conseils des établissements publics affiliés, au printemps ; élection du Conseil d'Administration du Centre de Gestion en juillet ; renouvellement des instances paritaires (C.T.P. et C.A.P.) à l'automne avec l'élection des représentants du personnel.



2009, en son premier semestre, fut l'occasion d'affiner le positionnement du Centre de Gestion comme établissement public de proximité.

### SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
UN CENTRE DE GESTION : POUR QUOI FAIRE ?	2
LA COMMISSION DE RÉFORME	3
CONCOURS ATTACHÉ TERRITORIAL	3
EMPLOIS SPÉCIFIQUES	3
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	3
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	4

Afin d'être encore plus efficient dans les services mis à votre disposition :

- une réflexion sur un nouvel organigramme a été engagée ;
- le suivi des débats sur le transfert de compétences entre le CNFPT et les C.D.G. est assuré ;

■ grande première, des rencontres avec les élus et des représentants des collectivités affiliées se sont tenues sur le territoire gardois, le 17 avril à Saint Hilaire de Brethmas, le 23 à Sumène et le 24 à Rochefort du Gard. Une quatrième rencontre pour le sud du Gard sera organisée après la rentrée scolaire de septembre 2009. Les trois premières rencontres délocalisées ont permis de présenter nos services et d'échanger avec les élus et cadres administratifs présents.

Ce fut l'occasion de prendre pleinement conscience des compétences en matière de régularisation statutaire et d'assistance aux collectivités dans le domaine des ressources humaines au sens large du terme :

- organisation des concours,
- croisement des offres et des demandes d'emplois, gestion des carrières,
- prévention des risques professionnels,
- médecine préventive,
- fonctionnement des instances paritaires,
- remplacement des fonctionnaires indisponibles,
- retraite, assurances contre les risques statutaires, archives, etc.

Dans le Gard cela concerne près de 9500 agents territoriaux.

La participation à ces assemblées, la qualité des questions posées montrent l'attachement du monde territorial à notre structure. Si cela était nécessaire ces rencontres délocalisées nous donnent encore plus de force pour continuer à vous servir comme expert, conseil et relais en toute matière concernant la fonction publique territoriale.

La présidente, Reine BOUVIER  
Maire de LE CAILAR

Présidente de la Communauté de Communes Petite Camargue

# UN CENTRE DE GESTION : POUR QUOI FAIRE ?

Pour bien répondre à cette question, Mme Reine BOUVIER, présidente du CDG30, les membres du Conseil d'Administration, ont souhaité que des réunions délocalisées se tiennent dans le Gard au plus près des élus locaux et des responsables « ressources humaines » des collectivités affiliées. Ce qui a été fait en avril...



Sumène le 23 avril : André Domeizel, vice président ; Agnès Julié, Directeur Général ; Reine Bouvier, Présidente ; Ghislain Pallier, maire de Sumène ; Brigitte Boyer service GRH/concours/CAP.



Saint Hilaire de Brethmas, le 17 avril : Dr Rodriguez (médecine préventive), Alain Fabre (nouvelles technologies, communication, C.T.P.) Brigitte Boyer, André Domeizel, Agnès Julié, Reine Bouvier, Gérard Roux, maire de Saint Hilaire de Brethmas et vice-président du CDG, Daniel Verdelhan, vice-président.



Rochefort du Gard le 24 Avril : J.L. Coutouly, ingénieur Hygiène et Sécurité, André Domeizel, Agnès Julié, Reine Bouvier, André Dhayer adjoint au maire de Rochefort et membre du C.A., Brigitte Boyer.

Avec les vice-présidents du Centre, Mme la Présidente, Mme Agnès JULIE, Directeur Général et les chefs de service ont présenté les services du CDG30, ceux qui assurent un service quotidien aux élus, responsables administratifs et parfois au grand public... le fruit d'une expérience collective qui doit profiter au monde territorial pour assurer l'avenir de fonctionnaires compétents sur lesquels les élus, en responsabilité, doivent pouvoir s'appuyer.

## Cet avenir était présenté sur trois axes forts :

- confirmer notre expertise sur les missions obligatoires des Centres de gestion : concours d'accès et examens professionnels en partenariat avec nos collègues du Sud, Bourse de l'emploi, assistance des collectivités dans la gestion administrative de leurs agents, bonne tenue des instances paritaires (C.A.P., C.T.P., conseil de discipline, Commission de Réforme)

- poursuivre le développement de services facultatifs tels que la Médecine Préventive, l'hygiène et la sécurité, le Conseil Statutaire, l'archivage, l'assurance contre les risques statutaires, le partenariat avec la CNRACL.

- assurer le meilleur accueil aux personnels transférés par l'État, à l'extension de nos missions dans le champ des concours et examens et de la prise en charge de personnels privés d'emploi, au mini-statut des contractuels.

## LA COMMISSION DE RÉFORME

Le décret n°2008-1191 du 17 novembre 2008 et la circulaire n°IOC/B/09353/C ministère de l'Intérieur relatifs aux commissions de réforme et au comité supérieur dans la fonction publique de l'État, Territoriale et Hospitalière tendent à rationaliser le rôle des commissions de réforme. En application de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, en cas de congé de maladie, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée, l'imputation au service est appréciée par la commission de réforme.

Cependant, l'alinéa 2 de l'article 16 du décret en Conseil d'État du 30 juillet 1987 précipité précisait que la consultation de la commission de réforme n'était pas obligatoire lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'autorité territoriale et que l'arrêt de travail qu'il entraîne ne dépasse pas quinze jours.

### 1) Le principe de la réforme

Lorsque l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ne fait pas de doute, la commission de réforme n'est désormais plus consultée : quelle que soit la durée de l'arrêt de travail, dès lors que l'employeur reconnaît l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident, il prend directement la décision d'imputabilité.

Pour l'aider à prendre sa décision, l'employeur peut, en cas de besoin, consulter un médecin expert agréé ; cette consultation éventuelle doit s'effectuer dans les conditions du respect du secret médical énoncé à l'article R 4127-95 du code de la santé publique.

En revanche, lorsque l'employeur après avoir, ou non, consulté un médecin expert agréé, ne reconnaît pas l'imputabilité, il doit saisir la commission de réforme pour avis, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail. La procédure de saisine pour avis de la commission de réforme ainsi que les modalités selon lesquelles l'employeur territorial prend sa décision de reconnaître ou non l'imputabilité, en suivant ou non l'avis de la commission de réforme, restent inchangées. Il en est de même pour les formalités de notification de décision au fonctionnaire.

Lorsqu'elle saisie, la commission de réforme peut, le cas échéant, demander à l'employeur la communication des décisions antérieures reconnaissant l'imputabilité (par exemple, si la demande porte sur un cas de rechute).

### 2) Le champ d'application

Sont concernées par la réforme :

- les demandes d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie formulée par les fonctionnaires dans le cadre d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée,
- les demandes de renouvellement de ces congés,
- les demandes de congé et de prises en charge des frais occasionnés par d'éventuelles rechutes des intéressés.

En application de l'article 4 du décret précipité du 17 novembre 2008, ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2008 pour les demandes des fonctionnaires relatives à l'imputabilité reçues par les employeurs territoriaux à compter de cette date.

En conséquence, les commissions de réforme examineront les dos-

siers relatifs à l'imputabilité qu'elles ont reçus avant le 1<sup>er</sup> décembre selon les modalités antérieures ainsi que les dossiers reçus par les employeurs territoriaux avant le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Enfin, il convient de noter que les compétences obligatoires des commissions de réforme en matière d'invalidité (reprise d'activité, aménagement du poste de travail, reclassement pour inaptitude, mi-temps thérapeutiques, allocation temporaire d'invalidité, allocation d'invalidité temporaire, reclassement pour inaptitude physique, retraite pour invalidité...) ne sont pas concernées par les dispositions du décret.

## CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

Arrêté du 25 mars 2009 fixant la date des épreuves et portant ouverture des concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2009).

J.O, n°95, 23 avril 2009, texte n°48, (version électronique exclusive-ment).- 4p.

Les épreuves écrites auront lieu les 17 et 18 novembre 2009.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 25 mai et le 9 juin 2009 et leur date limite de dépôt au plus tard le 26 juin 2009.

## EMPLOIS SPÉCIFIQUES : CADRES D'EMPLOIS/Catégorie A

Le décret n°2009-414 du 15 avril 2009 fixe les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A. (NOR :IOCB0817307D).

J.O, n°90, 17 avril 2009, texte n°4, (version électronique exclusive-ment) -5 p.

Les fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique du niveau de la catégorie A sont intégrés sur leur demande et sous réserve de détenir les conditions de diplômes et d'ancienneté de services définies à l'article 139 ter de la loi du 26 janvier 1984 et d'exercer certaines fonctions. Cette intégration est subordonnée, pour les professions réglementées, à la détention des diplômes ou titres requis pour exercer ces fonctions dans le cadre d'emplois et est prononcée après avis de la commission administrative paritaire.

L'intégration se fait dans le grade de début du cadre d'emplois et, sous certaines conditions, dans un grade d'avancement.

L'autorité territoriale doit informer les agents qu'ils disposent d'un délai d'un an à compter du 17 avril pour présenter leur candidature et de six mois à compter de la date de réception de la notification de leur classement pour accepter leur intégration.

## HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'article R 4121-1 du Code du Travail impose à l'employeur de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. A ce titre, le décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 prévoit désormais de tenir à la disposition du personnel le document unique. Le service hygiène et sécurité se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (04 66 38 85 53).

E-mail : hygiene.securite@cdg30.fr

# LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

## I) UN ORGANISME PARITAIRE CONSULTATIF

Par application de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié obligatoirement ou volontairement la collectivité ou l'établissement. C'est un organe paritaire consultatif où s'exerce le droit à la participation des fonctionnaires territoriaux. Les représentants de la collectivité sont désignés. Les représentants du personnel sont élus. Elles sont respectivement présidées par MM. André Domeizel (CAP cat. A) Gérard Roux (CAP CAT. B), Daniel Verdelhan (CAP cat. C).

Les décrets 89-229 du 17 avril 1989 précisent la composition, l'organisation des élections et le fonctionnement des commissions administratives paritaires et notamment l'article 1<sup>er</sup> qui stipule : « Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal de représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et de représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. La commission est convoquée par son président. Elle tient au moins deux séances dans l'année. »

Ces séances ne sont pas publiques. Elles siègent en formation restreinte (représentants du personnel relevant du groupe dans lequel est classé le garde ou emploi du fonctionnaire intéressé et les représentants du groupe hiérarchique supérieur) lorsqu'elles sont saisies de questions résultant de l'application des articles 39, 76, 78 et 80 de la loi du 26 janvier 1984. Pour siéger, la moitié au moins des membres (élus et personnels) doivent être présents ou représentés par un suppléant lors de l'ouverture de la réunion.

Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les collectivités et établissements pour leur permettre de remplir leurs attributions. Les membres des commissions administratives paritaires sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eut connaissance.

L'autorité territoriale n'est jamais liée par l'avis d'une CAP mais elle tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient. Si elle prend une décision contraire à la proposition émise par la commission, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui



André Domeizel  
CAP catégorie A



Gérard Roux  
CAP catégorie B



Daniel Verdelhan  
CAP catégorie C

l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.

## II) DANS QUELS CAS SAISIR LA CAP

La CAP est compétente sur toutes les questions d'ordre individuel et doit être consultée sur la plupart des décisions affectant la carrière ou la situation d'un fonctionnaire au cours de sa carrière, qu'il soit titulaire à temps complet ou non complet, stagiaire. En revanche elle n'est pas compétente à l'égard des agents non titulaires. Elle doit être obligatoirement saisie avant les décisions suivantes :

### 1) STAGE

- ✎ Prolongation de stage
- ✎ Refus de titularisation
- ✎ Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle, pour faute disciplinaire et pour refus de poste après un congé de maladie.

### 2) CARRIÈRE ET EXERCICE DES FONCTIONS

- ✎ Notation (demande de révision de note de déposée par l'agent)
- ✎ Octroi d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale
- ✎ Projets de tableaux d'avancement au grade supérieur
- ✎ Promotion interne (émet un avis sur les projets de listes d'aptitude)
- ✎ Travail à temps partiel si litige opposant un fonctionnaire à l'administration dont il relève
- ✎ Mise à disposition
- ✎ Changement d'affectation et reclassement pour inaptitude physique
- ✎ Réintégration à l'issue d'une période et en cas de réintégration dans la nationalité française.

### 3) MOBILITÉ ET POSITIONS

- ✎ Nouvelle affectation (au sein de la collectivité ou de l'établissement comportant un changement de résidence ou modifiant la situation

du fonctionnaire concerné)

- ✎ Détachement (sauf détachement de plein droit)
- ✎ Mise en position hors cadres
- ✎ Mise en disponibilité sur demande ou d'office à l'expiration des disponibilités à l'expiration des droits à congés de maladie.

### 4) DROITS, OBLIGATIONS, SANCTIONS

- ✎ Refus de congé pour formation syndicale
- ✎ 2<sup>e</sup> refus successif de suivre une formation de perfectionnement, une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel de la fonction publique, une action de formation personnelle ou une action relevant de la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française
- ✎ Lorsque la désignation d'un fonctionnaire comme bénéficiaire de décharges syndicales d'activité de service est jugée incompatible avec la bonne marche du service par l'autorité territoriale
- ✎ Suite au recours formulé devant l'autorité territoriale, lorsque cette dernière a refusé à un agent un congé pris au titre du compte épargne-temps
- ✎ Respect des obligations statutaires (cumul d'activités, activité professionnelle du conjoint d'un fonctionnaire susceptible de priver celui-ci de l'impartialité ou de désintéressement requis)
- ✎ Sanctions (la CAP siège alors en conseil de discipline et est présidée par un magistrat de l'ordre administratif).

### 5) CESSATIONS DE FONCTIONS

- ✎ Licenciement pour insuffisance professionnelle
- ✎ Licenciement suite à refus de poste à expiration d'un congé de maladie, après disponibilité ou après prise en charge par un centre de gestion ou par un centre national de la fonction publique territoriale
- ✎ Sur saisine d'un fonctionnaire dont la démission a été refusée.