



### LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le Centre de Gestion œuvre au quotidien pour mutualiser les ressources humaines des collectivités affiliées ou conventionnées.



Acteur essentiel de l'emploi public local, c'est avec une volonté sans faille que nous travaillons au développement d'une politique de partenariat : avec la CNRACL pour la question des retraites, avec nos collègues des Centres de Gestion du Languedoc-Roussillon pour les concours et examens et, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, avec ceux du Grand Sud- Ouest pour l'ensemble des concours et examens transférés (Cat. A et certains Cat. B).

### SOMMAIRE

ÉDITORIAL

1

DEMANDEURS D'EMPLOI :

UNE FORMATION ADAPTÉE AUX COLLECTIVITÉS

2

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

3

MAISONS DE RETRAITE  
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

4

4

GESTION DE LA PANDÉMIE

5

DOSSIER DE RETRAITE POUR  
INVALIDITÉ

6

Dans cet esprit nous avons lancé une démarche expérimentale et atypique de partenariat avec le Pôle Emploi et le CNFPT.

Vous êtes nombreux à faire appel à notre Service d'Assistance Temporaire exigeant, souvent, que les remplaçants mis à disposition soient opérationnels immédiatement. Ce ne pouvait être toujours le cas. Notre vivier est constitué jusqu'à ce jour, tout à la fois, de fonctionnaires libres (disponibilité, temps non complet) ou de personnes à la recherche d'un emploi sans formation particulière sur les métiers de la fonction publique.

Par cette démarche nous pourrions mettre à votre disposition des agents non titulaires ayant une formation de base.

Cette formation ne coûte rien aux stagiaires, alors qu'ils ne sont pas agents publics, grâce au partenariat mis en place entre le CDG30, Pôle Emploi et le CNFPT qui a permis de dégager des locaux, des intervenants, les financements nécessaires et la quinzaine de stagiaires retenue.

Je veux voir dans la réussite de ce partenariat, qui associe des collectivités qui se sont portées volontaires pour accueillir nos stagiaires, le rôle central de notre établissement dans la gestion du personnel territorial.

Alors que divers textes de Loi sont en discussion sur la réforme des collectivités territoriales et de leurs établissements, sur des modifications importantes de la fiscalité locale, nous savons que c'est en s'appuyant sur du personnel motivé et formé que nous répondrons aux exigences de nos concitoyens, quelles que soient les orientations voulues par l'Etat central.

La présidente, **Reine BOUVIER**  
Maire de LE CAILAR

Présidente de la Communauté de Communes Petite Camargue

# DEMANDEURS D'EMPLOI : une formation adaptée aux besoins des collectivités (service d'affectation temporaire)



De gauche à droite : David Chabal (Pôle emploi), Bernard Gruot (CNFPT), Brigitte Boyer (DRH), Agnès Julié (Directeur Général), Reine Bouvier (Présidente), Colette Carret (SAT)

Dans le cadre d'une démarche qualité, Madame la Présidente et Madame le Directeur Général, ont souhaité améliorer les prestations fournies par le service d'affectation temporaire en initiant les candidats à des postes de remplacement, à des notions sommaires sur les attributions des collectivités et établissements publics.

En effet, un grand nombre de communes ou d'établissements publics sollicitent le service d'affectation temporaire lorsque apparaissent des besoins en personnel en cas d'indisponibilité momentanée de fonctionnaires.

Ces personnes sont alors recrutées et rémunérées par le Centre de Gestion et mises à disposition des collectivités qui remboursent au

Centre de Gestion le salaire de l'agent plus 35 euros de frais de gestion par mois et par agent.

Or, si les candidats à ces emplois possèdent un bon niveau scolaire,

«...trouver des partenaires pour former des futurs agents de remplacement à un coût zéro, tant pour les collectivités que pour le Centre de Gestion.»

voire universitaire, force est de constater qu'ils présentent un déficit de connaissance dans le domaine du fonctionnement et de l'organisation des collectivités territoriales.

C'est la raison pour laquelle Madame la Présidente et Madame le Directeur Général ont tenté de trouver

des partenaires pour former des futurs agents de remplacement à un **coût zéro**, tant pour les collectivités que pour le Centre de Gestion.

Une première approche avec Pôle Emploi (fusion ASSEDIC/ANPE) a révélé un fort enthousiasme à aider les demandeurs d'emploi à aboutir dans leurs recherches.

Le contact pris avec le CNFPT Antenne Gard/Lozère a confirmé la volonté de son Directeur de continuer à travailler avec le Centre de Gestion dans l'intérêt des communes et des candidats à des emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Les acteurs accompagnés de leurs proches collaborateurs ont dû se réunir à plusieurs reprises pour assurer le montage de l'opération expérimentale et atypique et procéder à la



Agnès Julié (Directeur Général), Reine Bouvier (Présidente), Bernard Gruot (CNFPT), Thierry Rolland (formateur)

sélection des quinze personnes bénéficiaires de l'action.

Une réunion, à laquelle étaient conviés 35 demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi, au service remplacement du Centre de Gestion, lauréats du concours externe d'adjoint administratif, tous originaires de différents sites du département, a été organisée au Centre de Gestion le 21 septembre dernier afin de leur présenter le dispositif et recueillir leur engagement.

Il faut souligner que pour

cette première opération quinze personnes ont été sélectionnées pour suivre huit semaines de formation

«...Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, 15 personnes formées aux notions sommaires de l'organisation et du fonctionnement des collectivités, seront opérationnelles.»

(marchés publics, finances, urbanisme, état civil, accueil, ...) réparties ainsi :

■ quatre semaines théoriques au Centre de Gestion en

alternance avec,

■ quatre semaines de stages pratiques en collectivité de manière discontinuée.

A cette occasion, il convient de mettre en exergue la totale adhésion des élus et de leurs plus proches colla-

borateurs à ce projet innovant et atypique, qui, à travers l'accueil dans leur commune de stagiaires, vont contribuer très largement à la réussite de la démarche.

Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, ces personnes formées aux notions sommaires de l'organisation et du fonctionnement des collectivités, seront opérationnelles et en mesure d'assurer le remplacement à titre temporaire des agents en congé, disponibilité ou absents pour diverses raisons.

## Contacts

**Brigitte HILARY-BOYER**  
Responsable Ressources Humaines

Tél. 04 66 38 86 86

**Colette CARRET**  
Service d'Affectation Temporaire

Tél. 04 66 38 86 83

**Sabine PASSET**  
Service Bourse de l'Emploi  
Tél. 04 66 38 86 89

## Comité Technique Paritaire : Modification d'emploi, RAPPEL.

Le Comité Technique Paritaire est consulté pour avis sur toute suppression d'emploi (art. 97 Loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Ceci ne pose pas de problème d'interprétation juridique lorsqu'il s'agit de la suppression d'un emploi.

Toutefois la même procédure s'applique lorsque le C.T.P. doit être consulté dans le cadre de la transformation ou modification d'un emploi :

■ changement de la durée de service (un emploi à temps complet transformé en temps non complet, modification de la durée de service d'un temps non complet que cela soit à la hausse ou à la baisse du nombre d'heures de service,.....)

■ changement de la nature de l'emploi, s'il est supprimé (emploi d'adjoint technique supprimé et création d'un emploi d'adjoint administratif au bénéfice du même agent, par exemple).

Le juge Administratif estime que cela revient à supprimer un emploi pour en créer un nouveau (C.E. 22 février 1995 n°134148).

Si les collectivités sont exemptées de publier la vacance ou la création d'emploi, dans ce cas précis, les dossiers sont traités par le C.T.P. dans la rubrique « suppression d'emploi » pour laquelle il est seulement compétent, notamment pour les modifications supérieures à 10% du temps de travail et pour celles qui font perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL.

Pour la partie « création d'emploi » les assemblées délibérantes sont exclusivement compétentes et le C.T.P. n'a pas à se prononcer sur cette partie là du processus.

## MAISONS DE RETRAITE : LE PERSONNEL TERRITORIAL RELÈVE DU STATUT HOSPITALIER

Le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion a examiné le statut du personnel et l'organisation d'EPHAD pour des collectivités affiliées.

Le double principe de la hiérarchie des textes et l'application « de droit » du texte particulier confirme que le temps de travail des personnels concernés doit être étudié sous le régime de la Loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et non pas sur la base de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

L'ordonnance N°2000-1249 du 21 décembre 2000 modifie l'article 2 de la loi précitée de janvier 1986 et inclut les maisons de retraite publiques, y compris celles gérées par les collectivités territoriales ou les C.C.A.S. dans la liste des établissements couverts par le statut particulier de la fonction publique hospitalière.

Ainsi il nous faut prendre en compte le décret 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié fixant les dispositions du temps de travail dans la F.P.H. et la circulaire d'application DHOSP/P1 N°2003 295 du 24 Juin 2003 :

■ Le décompte du temps de travail est normalement réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 heures maximum sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques dans les conditions prévues :

1- pour les agents en repos variable (travaillant au moins 10 dimanche et jours fériés par an) la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1582 heures, hors jours de congés supplémentaires.

2- le travail de nuit qui comprend au moins la période comprise entre 21h et 6h, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21h et 7h : pour les agents travaillant exclusivement de nuit, la durée annuelle de travail effectif est de 1476 heures, hors jours de congés supplémentaires (hors saison, jour de fractionnement,...). Pour les agents qui alternent des horaires de jour et des horaires de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectuées.

Contact CTP : Alain Fabre, tél. 04 66 38 86 86

## HYGIENE ET SÉCURITÉ : DOCUMENT UNIQUE

L'autorité territoriale est tenue depuis 2002, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents de la collectivité.

A cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du Code du travail, il doit élaborer et tenir à jour chaque année un **document unique d'évaluation des risques** qui doit :

- Recenser l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des agents.
- Evaluer les risques recensés.
- Mettre en place un plan d'action en matière de prévention.

Se rajoutant à la mise à jour annuelle, des mises à jour particulières sont nécessaires :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de sécurité ou de santé.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est recueillie.

Toutes ces obligations sont précisées dans la circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002.

Le document ainsi finalisé devra être envoyé au CTP/CHS pour avis, puis diffusé aux agents.

Le service Hygiène et Sécurité du CDG 30 est à votre disposition pour tous compléments d'information.

Tél ☎ 04 66 38 85 53.

Mail ✉ [hygiene.securite@cdg30.fr](mailto:hygiene.securite@cdg30.fr)

### *Revalorisation du point indice*

Le **décret n°2009-1158** du 30 septembre 2009, publié au journal officiel du 1<sup>er</sup> octobre 2009 (n°227, texte 25 version électronique), fixe la nouvelle valeur du point indice à **55,2871 (au lieu de 55,1217)** à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009.

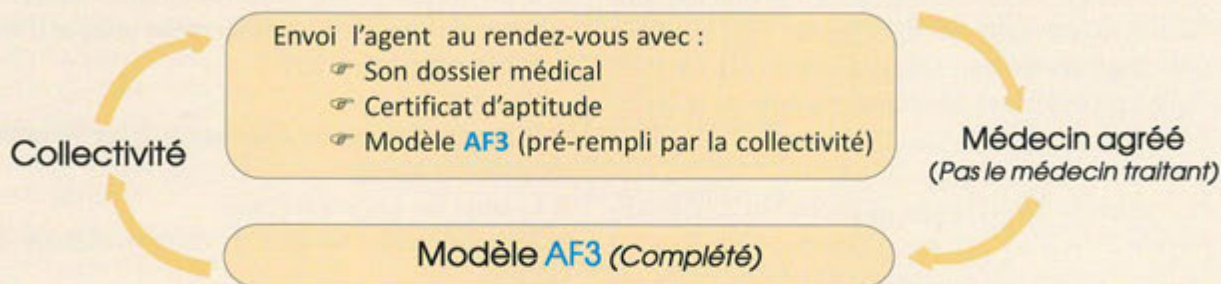
Vous pouvez consulter la grille indiciaire sur le site du CDG30.

# C.N.R.A.C.L. :

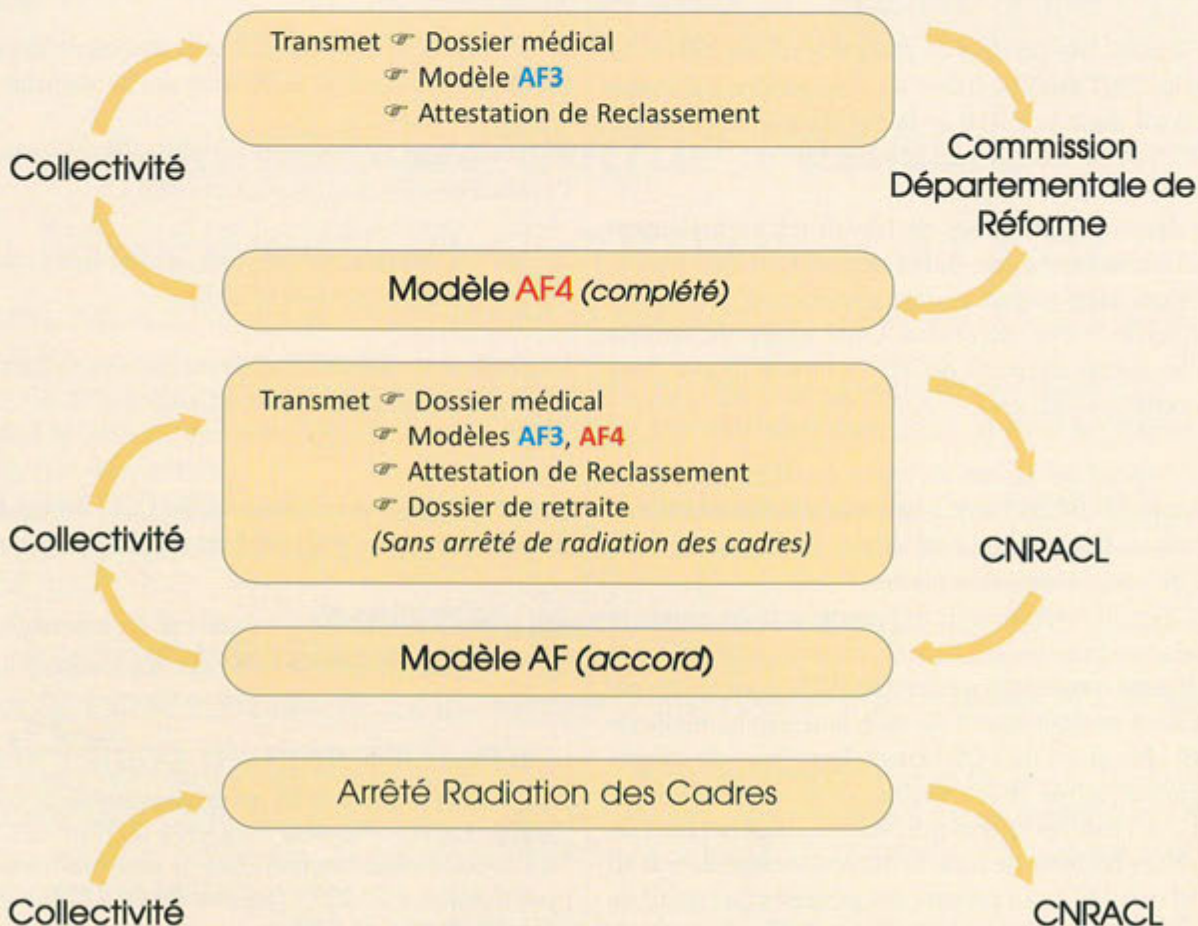
## Dossier de retraite pour Invalidité

Le 23 septembre 2009, le Centre de Gestion du Gard accueillait la CNRACL pour une formation destinée aux Centres de Gestion et certaines collectivités du Languedoc Roussillon. La DDASS était également invitée. Objet de la réunion : ouverture du droit à pension de retraite pour invalidité, sujet complexe dont les dossiers sont souvent difficiles à instruire.

Voici un rappel de la procédure à suivre pour instruire un dossier de retraite pour INVALIDITE : 6 mois avant la fin des droits à congés maladie (Ordinaire, Longue Maladie, Longue Durée). La collectivité saisit le comité médical pour invalidité.



Lorsque l'AF3 revient à la collectivité lire les conclusions en page 3. Si réponse NON aux 2 questions ne pas continuer le dossier. Si réponse OUI :



Le service CNRACL du Centre de Gestion reste à votre disposition pour tous renseignements.  
Vanessa PASQUE, tél. 04 66 38 64 79 - Isabelle GAUD, tél. 04 66 38 86 95 - Marie-Laurence CHAUVET, tél. 04 66 38 85 55

La collectivité devra faire face aux différentes situations dans lesquelles seront placés les agents au cours de la pandémie.

## 1 - L'AGENT EST MALADE

La collectivité doit inviter l'agent à se rendre chez son médecin traitant dès qu'il présente les symptômes d'une éventuelle contagion. Le médecin décidera alors de l'opportunité de placer l'agent en congé de maladie ordinaire.

Même si la maladie est contractée sur le lieu de travail, il semble qu'elle ne sera pas considérée comme maladie professionnelle dans la mesure où la contamination n'est pas liée à l'activité professionnelle mais est générée par l'intensité d'une transmission interhumaine à laquelle est exposé l'ensemble de la population (*Circulaire DGT 2007/18 du 18.12.2007*).

Aucun texte spécifique ne prévoit de maintenir le régime indemnitaire en cas de congé de maladie ordinaire accordé dans le cadre d'une pandémie. Il convient de se référer à la délibération de la collectivité en la matière.

## 2 - L'AGENT A UN ENFANT MALADE OU UN ENFANT DONT L'ECOLE OU LA CRECHE FERME MOMENTANEMENT

Des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde pourront être délivrées aux agents, sur présentation des justificatifs (Note d'information du ministère de l'intérieur et de la décentralisation n° 30 du 30.08.1982).

Ces autorisations peuvent être accordées pour un enfant de moins de 16 ans dans la limite de la durée des obligations hebdomadaires de service plus un jour chaque année. Cette limite peut être doublée, dans les cas où l'agent assume seul la charge de l'enfant ou que son conjoint ne bénéficie pas d'autorisations d'absence ou s'il est au chômage. En cas d'épuisement de ces autorisations d'absence, l'agent devra prendre des congés annuels.

Toutefois, une autorisation d'absence ponctuelle, pour cause de pandémie de grippe A H1N1, semble pouvoir être accordée par l'autorité territoriale, au regard de l'impératif de continuité du service public et de l'impossibilité pour l'agent de se rendre sur le lieu du service.

Ce pouvoir d'appréciation laissé au profit de l'autorité territoriale est régulièrement rappelé par la jurisprudence. (Voir par exemple : CAA Paris n° 99P A02621 du 22.03.2001 M. C.)

Sous réserve de l'appréciation du juge et des préfetures, il semble possible de prendre une délibération instaurant cette autorisation spéciale d'absence, dont les conditions d'octroi seront déterminées librement par l'assemblée délibérante. La délibération pourra concerner les fonctionnaires et les agents non titulaires. Mais en l'absence de jurisprudence à ce sujet, il semble nécessaire de prendre contact avec la préfecture territorialement compétente pour connaître le sort qui serait réservé à ce type de délibération.

## 3 - L'AGENT EST EN CONTACT AVEC DES PERSONNES INFECTEES

Si les autorités sanitaires estiment que la cohabitation avec une personne malade est susceptible de favoriser le développement de la pandémie, des autorisations d'absence pourront être accordées (*Circulaire B9 BCF0919655C du 26.08.2009*).

Par ailleurs, l'autorité territoriale, sur avis du ser-

vice de médecine de prévention professionnelle, dans la mesure du possible pourrait octroyer à ses agents des autorisations d'absence si elle estime que les risques de contamination sont trop élevés. En effet, ce pouvoir d'appréciation laissé au profit de l'autorité territoriale est régulièrement rappelé par la jurisprudence. (Voir par exemple : CAA Paris n° 99PA02621 du 22.03.2001 M. C.)

*Circulaire B9 BCF0919655C du 26.08.2009*

Ces autorisations d'absence pourront être accordées aux agents dont l'entourage professionnel ou familial (enfant de plus de 16 ans, conjoint, ascendant, ...) est touché par la pandémie.

Sous réserve de l'appréciation du juge et des préfetures, il semble possible de prendre une délibération instaurant une autorisation spéciale d'absence ponctuelle pour cause de pandémie, dont les conditions d'octroi seront déterminées librement par l'assemblée délibérante (risques de contagion, famille de l'agent souffrante, ...). La délibération pourra concerner les fonctionnaires et les agents non titulaires. Mais en l'absence de jurisprudence à ce sujet, il semble nécessaire de prendre contact avec la préfecture territorialement compétente pour connaître le sort qui serait réservé à ce type de délibération.

## 4 - UN SERVICE DE LA COLLECTIVITE EST FERME, L'AGENT DOIT-IL VENIR SUR SON LIEU DE TRAVAIL ?

Lorsque la collectivité prend une mesure prophylactique de fermeture d'un service en vue d'éviter la contagion, elle doit s'employer, autant que possible, à réaffecter les agents concernés.

Exemples :

- En cas de fermeture de l'école où une ATSEM exerce ses fonctions, celle-ci pourra être affectée aux seules missions de nettoyage et d'entretien de l'école, ou elle pourra également être affectée à des tâches d'entretien des locaux de la mairie.

- En cas de fermeture du service des manifestations sportives où un adjoint administratif exerce ses fonctions, celui-ci pourra être affecté au service d'état civil en renfort. Une auxiliaire de puériculture dont la crèche a fermé pourra être affectée au portage à domicile.

- Dans le cas où le centre de loisirs n'accueille plus d'enfants, les animateurs qui y sont affectés peuvent se consacrer à l'élaboration du projet pédagogique prévu dans leurs missions (le cas échéant en télétravail).

Lorsque la réaffectation est impossible, les agents ne doivent pas subir les conséquences d'une telle fermeture et leur rémunération doit être maintenue intégralement dès lors qu'ils restent à disposition de l'administration.

La jurisprudence rappelle que la retenue sur traitement est impossible lorsque l'interruption de travail n'est pas imputable à l'agent.

CE n° 282703 du 26.01.2007 M.G c/ CDG Guyane : l'interruption était imputable à l'administration  
TA Nice n° 0403817 du 28.03.2008 M. A. : l'interruption n'était imputable ni à l'agent, ni à son administration

## 5 - L'AGENT NE PEUT SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL EN RAISON DE L'ABSENCE EFFECTIVE DE MOYEN DE TRANSPORT

L'administration doit mettre en oeuvre toute possibilité de travail à distance, elle peut faciliter les

pratiques de covoiturage, ou permettre à l'agent d'exercer son activité dans un service de la collectivité plus proche de son domicile (*Circulaire B9 BCF0919655C du 26.08.2009*).

A cet effet, elle peut mettre à jour les coordonnées des agents dans le respect de la confidentialité.

## 6 - L'AGENT REFUSE UNE REAFFECTATION

Dans le cadre de la pandémie, l'employeur territorial peut être amené à réaffecter un agent sur de nouvelles missions qui ne correspondent pas forcément à celles prévues par son cadre d'emplois ou bien il lui est demandé de faire des astreintes ou des permanences, l'agent refuse.

## LE RECOURS A LA REQUISITION EST-IL ENVISAGEABLE ?

La circonstance exceptionnelle que constitue la pandémie ne justifie pas le recours à la réquisition du maire pour contraindre le personnel à se rendre sur son lieu de travail.

En effet, si le maire détient une compétence de réquisition, c'est uniquement dans le cadre de ses attributions de police. La réquisition de police a pour but la préservation ou la restauration de l'ordre public. Elle intervient dans les hypothèses où une autorité de police administrative doit s'assurer autoritairement du concours d'une ou de plusieurs personnes dans l'exercice de ses activités de maintien de l'ordre public (*Code général des collectivités territoriales - art L 2212-2 5° et L 2212-4*).

Dans le cadre de la pandémie, seule une réquisition ayant pour objet des mesures d'assistance et de secours pourrait être envisagée. La fiche G1 « Recommandations aux entreprises et aux administrations pour la continuité des activités économiques et des services publics et la prévention sanitaire en période de pandémie » annexée au plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » indique que « la réquisition du personnel sur son lieu de travail habituel restera une mesure exceptionnelle, qui n'a donc pas à figurer comme une mesure régulière du plan de continuité ».

## EN L'ABSENCE DE REQUISITION, DE QUELS OUTILS DISPOSE-T-ON ?

Le principe d'obéissance hiérarchique, qui figure à l'article 28 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, impose à l'agent de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Or une jurisprudence du Conseil d'Etat indique qu'un ordre seulement contraire au statut de l'agent ne remplit pas ces deux conditions (*CE n° 115332 du 21.07.1995 Bureau d'aide sociale de la ville de Paris*). En conséquence, un agent ne peut refuser de se soumettre à une réaffectation temporaire même s'il est amené à exercer des missions ne relevant pas de son cadre d'emplois. S'il refuse de s'y soumettre, l'agent peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et encourt une retenue sur traitement pour service non fait en cas d'absence injustifiée. En vertu de ce même principe d'obéissance hiérarchique, le supérieur hiérarchique est fondé à demander à un agent d'effectuer des heures supplémentaires. Aucun texte statutaire ne prévoit la possibilité d'octroyer une indemnité à l'agent qui est tenu de se rendre à son poste, notamment parce que ce dernier a été identifié comme indispensable par le plan de continuité de l'activité (PCA).