



LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Election des Conseillers Municipaux, Départementaux et Communautaires, Modernisation de l'Action Publique Territoriale et Affirmation des Métropoles (loi MAPTAM), Délimitation des Régions, Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe), sans oublier les textes attribuant un surcroît de compétences aux EPCI : Accès au Logement et à un Urbanisme Rénové (loi ALUR), Transition Energétique pour la Croissance Verte..., le train des réformes est désormais lancé et à si vive allure que parfois élus et agents peinent à s'y retrouver et de là à ce qu'ils puissent se révéler un peu désemparés dans ce monde décidément marqué du sceau de la complexité... La nécessité d'apporter des réponses collectives aux besoins d'accompagnement des fonctionnaires territoriaux, potentiellement fragilisés, et de renforcer l'assistance des maires dans leur fonction d'employeur s'imposait d'évidence.



C'est ainsi que j'ai proposé ce mois-ci au conseil d'administration du Centre de Gestion d'arrêter des orientations fortes, afin d'avancer résolument dans le sens de la prévention, de la santé et du bien-être au travail, ainsi que de l'intégration des personnes handicapées et le maintien de leur employabilité...

Confrontés à un contexte de tarissement des ressources publiques, la fameuse « logique du coup de rabet » dont s'inquiète aujourd'hui la Cour des Comptes, nous nous employons à rechercher les financements possibles notamment auprès des différents fonds, comme le Fonds National de Prévention ou le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, afin de mener toutes actions dans ce sens.

Notre projet se traduit ainsi par l'accueil, en dépit de la pénurie médicale qui sévit, d'un second médecin pour le service de prévention, d'un référent handicap doté d'une solide expérience et, compte-tenu de la problématique importante des risques psycho-sociaux, d'une psychologue du travail stagiaire de l'enseignement supérieur.

Dans un même état d'esprit, nous avons proposé aux grandes collectivités non affiliées d'organiser dans un souci de mutualisation, d'efficacité et de réduction de la dépense publique, l'organisation des secrétariats de la commission de réforme et du comité médical dont la Direction Départementale de la Cohésion Sociale, jusque-là seule compétente, s'appête à se dessaisir à l'horizon début 2016. En effet, on sait que le Centre s'est vu obligé d'investir dans un projet d'extension de l'immeuble qui abrite son siège en vue de recevoir, entre autres, ces services supplémentaires.

Naturellement, dans les numéros à venir de Comm'Une, nous aurons l'occasion de revenir sur ces nouveautés.

La présidente,
Reine BOUVIER

SOMMAIRE

Éditorial	1
Extension des locaux	2
Entretien d'évaluation des fonctionnaires	2
Documents obligatoires à transmettre au service « Gestion des Carrières »	2
Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail	4

Extension des locaux

Les locaux du Centre de Gestion du Gard inaugurés voilà huit ans ne s'avèrent déjà plus suffisants en termes d'espace.

Les fonctions assurées par le CDG30 se sont développées au-delà des objectifs initiaux. Ses nouvelles attributions vont générer de nouveaux postes nécessitant une extension du bâtiment actuel ainsi qu'une transformation des garages en bureau.

En effet, à ce jour, tous les bureaux et locaux sont affectés au point qu'un local dépôt a dû être aménagé en salle de réunions. Le manque de salle de réunion modulable se fait cruellement sentir (pour les épreuves de concours, par exemple). Le lieu où le personnel prend ses repas s'avère trop exigu. Aucune extension de services n'est possible, pas plus évidemment que l'accueil de nouveaux services. À ce titre, le 19 avril 2013, Madame La Présidente informait le CA de la nécessité de lancer un programme de travaux, ce

que notre assemblée approuvait par délibération du 18 octobre 2013. Après mise en concurrence, la conduite d'opération a été confiée à la SEGARD et la maîtrise d'œuvre au cabinet nîmois « IMAGO architecture ».

Ainsi, l'extension de notre bâtiment permettra la mise en œuvre de la réglementation relative au droit syndical. Et surtout, il nous faut accueillir, dès les premiers jours de 2016, la nouvelle entité « Secrétariat du Comité Médical et de la Commission de réforme », intégrant 4 bureaux, un local archive sécurisé et une salle de réunion.



Entretien d'évaluation des fonctionnaires

Le décret n°2010-716 du 29 juin 2010 a introduit l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la Fonction Publique Territoriale, dispositif d'évaluation dérogatoire à la notation, pour les années 2010, 2011 et 2012. Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ont été précisées par la circulaire ministérielle du 06 août 2010. Puis, une circulaire du 4 mars 2013 est venue prolonger l'expérimentation pour les années 2013 et 2014. Le décret n° 2014-1526 du 16

décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux pérennise et rend obligatoire la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale à partir du 1^{er} janvier 2015. Ce dispositif qui permet d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux sur la base de critères définis après avis du CT est conduit par le supérieur hiérarchique direct (n+1).

Ainsi, il appartient aux collectivités de saisir le comité technique afin de recueillir cet avis. À cet effet, le comité technique départemental propose ce 22 octobre une liste indicative de critères après qu'un groupe de travail paritaire ait délivré ses préconisations.

Un diaporama explicatif ainsi qu'un modèle de fiche d'entretien et de fiche de poste sont disponibles en ligne directement sur notre site.

Service statutaire Nathalie ARIOLI, Maéwa MONSEL, Bérangère PICARD, 04 66 38 86 86

Documents obligatoires à transmettre au service « Gestion des Carrières »

Le CDG doit constituer et tenir à jour un dossier individuel pour chaque agent recruté, parallèlement au dossier individuel de l'agent dont dispose l'employeur public qui a 2 mois pour transmettre les pièces (art. 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion).

À ce titre, le dossier individuel comporte une copie des actes précisés dans le tableau ci-dessous qu'il convient de transmettre au service « Gestion des Carrières » du CDG et seulement ces actes.

Ils doivent être adressés au service Gestion des Carrières :

- à l'attention de Mme Caroline GUIGUE concernant les établissements publics.
- à l'attention de Mme Marion GAYTE et Mme Estelle PELATAN concernant les collectivités territoriales.

Le tableau ne vaut que pour le service GRH, d'autres de nos services sont destinataires d'actes de gestion : projets de délibération ad hoc pour le CT/CHSCT, Congés maladie pour le service assurance statutaire et la médecine préventive...

AGENTS TITULAIRES	
DECISIONS DE NOMINATION OU DE TITULARISATION	A ADRESSER AU CDG - SERVICE GRH
Nomination stagiaire ou titularisation d'un agent à temps complet ou temps non complet	
Recrutement direct ou nomination suite à concours	X
Nomination suite à promotion interne	X
Prolongation de stage	X
Prorogation de stage	X
Titularisation (TC, TNC ou travailleur handicapé)	X
Recrutement d'un agent titulaire	
Recrutement par voie de mutation	X
Recrutement par voie de détachement (y compris pour stage) / renouvellement	X
Nomination d'un agent intercommunal ou pluri communal	X
Titularisation suite à détachement	X
Intégration suite à détachement	X
Intégration directe	X
Intégration dans un cadre d'emplois	X
DECISIONS D'AVANCEMENT D'ECHELON OU DE GRADE	
Avancement d'échelon (y compris stagiaire)	X
Avancement de grade	X
DECISIONS RELATIVES AUX POSITIONS STATUTAIRES	
Détachement sur un emploi de direction, de cabinet, fonctionnel / Renouvellement / Fin de détachement	X
Détachement vers une autre administration ou collectivité (y compris pour stage) / Renouvellement / Fin et/ou réintégration dans la collectivité	X
Congé parental / Prolongation / Réintégration	X
Disponibilité (tout motif) / Prolongation / Réintégration	X
Mise à disposition (y compris pour exercice du droit syndical) : arrêté individuel et convention / Renouvellement	X
Congé de présence parentale / Prolongation / Réintégration	X
Mise en position hors cadre	X
DECISIONS RELATIVES AUX TEMPS DE TRAVAIL	
Temps partiel (de droit, sur autorisation ou thérapeutique)/renouvellement	X
Réintégration à temps complet	X
Modification de durée hebdomadaire de travail (TNC) / Mise à TC	X
Décharge d'activité de service pour activité syndicale	X
LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	
Sanction du 1 ^{er} groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours ne sont pas soumis à l'obligation de transmission. Leur transmission au service « Gestion des Carrières » revêt donc un caractère facultatif.	NON
Sanctions des 3 derniers groupes : 2 ^{ème} abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 j. 3 ^{ème} rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions de 16 j. à 2 ans. 4 ^{ème} Révocation, mise à la retraite d'office	X

AGENTS NON-TITULAIRES DE DROIT PUBLIC / DROIT PRIVE CONTRATS et ARRETES	
Recrutement	A ADRESSER AU CDG - SERVICE GRH
Recrutement et renouvellement sur emploi permanent par CDD	X
Remplacement temporaire de personnel indisponible/renouvellement	NON
Recrutement d'un travailleur handicapé (avant titularisation)	X
Recrutement dans le cadre du PACTE (avant titularisation)	X
Recrutement pour accroissement temporaire d'activité/renouvellement	NON
Recrutement pour accroissement saisonnier d'activité / Renouvellement	NON
CDI (renouvellement de CDD ou transformation d'un CDD ; contrat assimilé à un nouvel engagement)	X
Recrutement d'un vacataire (assimilé à un besoin occasionnel)	NON
Fin de contrat ou d'engagement	
Licenciement disciplinaire	X
Licenciement suite à CDD (emploi permanent)	X
Démission / Licenciement suite à CDI	X
Licenciement suite à contrat pour besoin saisonnier	NON
Licenciement suite à contrat pour besoin occasionnel	NON

REMUNERATION	
NBI / Retrait NBI	X
Régime indemnitaire (arrêté individuel) sont dispensés de l'obligation de transmission	NON
ACTES LIES A L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE	
Congé longue maladie/longue durée / Renouvellement	X
Congé bonifié	X
Congé maternité, paternité, pour adaption	X
Congé de présence parentale / Renouvellement	X
Congé de formation professionnelle	X
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie / Renouvellement / Fin de congés	X
Congé de maladie ordinaire (sauf pour les stagiaires) / Congé pour accident de service et de trajet / reconnaissance d'imputabilité de maladie professionnelle ne sont pas soumis à l'obligation de transmission. Leur transmission au service « Gestion des Carrières » revêt donc un caractère facultatif.	NON
RADIATION	
Refus de titularisation en cours ou fin de stage	X
Licenciement pour inaptitude physique	X
Démission	X
Mise à la retraite (y compris pour invalidité)	X
Recul de la limite d'âge d'admission à la retraite	X
Licenciement pour insuffisance professionnelle	X
Mutation	X
Radiation pour cause de décès	X
Radiation des cadres (abandon de poste...)	X
FORMATION	
Décisions en matière de formation	X
DIVERS	
Arrêtés de reclassement indiciaire	X
Arrêtés portant intégration suite à modification des cadres d'emplois	X
Nomination d'un conseiller ou assistant de prévention	X
Exercice d'une activité accessoire	X
Congé de représentation (pour siéger comme représentant d'une association, d'une mutuelle, etc.). Acte non soumis à l'obligation de transmission.	NON

Toutes les décisions individuelles concernant le temps de travail, les congés et les sanctions des agents non titulaires de droit public ou de droit privé ne sont pas à transmettre au Centre de Gestion.

DELIBERATIONS	A ADRESSER AU CDG - SERVICE GRH
Création ou suppression d'emploi (y compris temps non complet)	X
Ratios d'avancement	X
Délibérations règlement le temps partiel	NON
Régime indemnitaire	NON
Avantages en nature	NON

Attributions des CHSCT

Dans le cadre de sa mission générale définie par l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le CHSCT veille à l'observation des prescriptions légales prises en hygiène et sécurité au travail, contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents publics ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il dispose de larges attributions qui lui permettent de favoriser le dialogue social et par suite d'améliorer la performance globale des services. Instance paritaire, le CHSCT est là pour accompagner, conseiller, aider les collectivités et établissements publics locaux dans leurs tâches de prévention, d'analyse des situations à risques et de mesures contenant le risque.

1. Compétences du CHSCT

1.1. Compétences thématiques

L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les conditions de travail. Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
 - l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
 - l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
 - la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
 - la durée et les horaires de travail ;
 - l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail poste) ;
 - les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail ;
- Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs prenant en compte la notion de pénibilité.

La jurisprudence sociale a précisé que l'importance des projets se définit certes à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le nombre de salariés impactés n'est pas le seul déterminant.

1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 38 et 46)

Certaines catégories de salariés font l'objet d'une attention particulière :

- les femmes (égal accès à tous les emplois ; maternité...);
- les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure pour les risques liés à la co-activité ;
- les travailleurs handicapés (article 46).

1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers

Le CHSCT intervient dans le cadre de situations de risques particuliers :

- intervenants extérieurs : Les articles R. 4514-1 et suivants du code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- installations classées : en vertu de l'article 47 du décret, l'autorité territoriale est tenue de soumettre au comité les documents adressés aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement ; le comité dispose aussi d'une compétence particulière lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières.

2. Missions des CHSCT

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation sur la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la prévention des



risques professionnels. Il analyse les situations de travail et formule des propositions en matière de prévention.

Le CHSCT est associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention.

2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels (article 39). Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires mais aussi en tout domaine : risques routiers, addictions, troubles musculo-squelettiques, risques chimiques, risques psycho-sociaux...

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 40)

L'article 40 donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail. Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des ACFI et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

2.3. Les enquêtes (article 41)

Le décret ouvre le droit pour le comité de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 42)

Le CHSCT peut solliciter de son président l'intervention d'experts agréés dans deux conditions : en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 4614-12 et R.4614-6 du code du travail).

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité territoriale sur le recours à l'expert il est fait appel à la médiation de l'ACFI puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail.