

A l'occasion de l'éditorial de notre dernier numéro de Comm'Une, je traduais ma profonde préoccupation de voir le centre de gestion être davantage présent auprès des collectivités au moment où celles-ci se voient confrontées à un train de réformes d'une ampleur inconnue depuis plus de trente ans.

Le centre de gestion change pour accompagner le changement.

La convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, dans la Fonction Publique vient d'être signée, permettant d'injecter 420 000 euros au profit de ce public comme des collectivités gardoises soucieuses de leur responsabilité sociétale.

C'est chose également faite : le Centre assure depuis le 1er janvier, en lieu et place de la Direction départementale de la cohésion sociale, le secrétariat de la commission de réforme et celui du comité médical départemental, y compris pour la plupart des collectivités non affiliées (département, région, SDIS, ville et agglomération d'Alès...).

Par ailleurs, une pluie de lois et décrets relatifs à la fonction publique territoriale tombe sur le bureau des exécutifs et des DRH. Le ministère n'annonce pas moins de deux cents textes encore à venir dans ce domaine ! Dès maintenant, les mesures se succèdent : généralisation de l'entretien professionnel, refonte des parcours professionnels, carrières et rémunérations, suppression des minima et maxima pour l'avancement d'échelon, nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise



et de l'engagement professionnel, réfaction du capital décès, réforme complète du droit des contractuels, mise en place du télétravail, loi de finances pour 2016 et loi déontologie comportant chacune des dispositions très diverses, mission ministérielle d'évaluation du temps de travail dans la fonction publique confiée au président du conseil supérieur...

Assurément tous les ingrédients d'un vaste programme de travail pour l'ensemble des gestionnaires locaux, à commencer par notre service de conseil statutaire appelé à décortiquer cet impressionnant corpus normatif afin d'aider, en cas de besoin, vos proches collaborateurs à s'y retrouver.

Mais il n'est sans doute pas inutile de rappeler aux élus cette récente déclaration de Madame Marylise Lebranchu, à la veille de laisser son poste de Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique (in « Acteurs Publics » du 4 février 2016) : « La fonction publique n'est pas un dossier technique, c'est un sujet politique ». Aussi les élus locaux doivent-ils également s'emparer de ces problématiques, en dépit de leur complexité manifeste, car ces dernières sont au cœur-même du service public à la française.

Reine BOUVIER

é
d
i
t
o

RIFSEEP

Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP instaure un nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique de l'Etat qui est transposable à la fonction publique territoriale à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le principe de libre administration permet aux collectivités territoriales et aux établissements publics de mettre en place ou non ce dispositif. Dans l'affirmative, il convient de prendre une délibération instaurant le dispositif ainsi que des arrêtés individuels.

En l'état actuel de la réglementation, sont concernés les cadres d'emplois suivants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie, techniciens territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux, conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux territoriaux, éducateurs territoriaux des APS, opérateurs territoriaux des APS, animateurs territoriaux et adjoints d'animation territoriaux.

Le RIFSEEP est composé de deux éléments. L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), versée mensuellement, qui repose sur la prise en compte de l'expérience de l'agent et sur l'établissement de critères professionnels répartis en trois groupes :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes au sein de groupes de fonctions hiérarchisés dont le nombre est au plus de 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C. Le comité technique devra être saisi pour avis sur les critères qui pourront être ceux définis pour la fonction publique d'Etat ou alors choisis librement par l'autorité territoriale. Vous

trouvez les montants sur le site Internet www.cdg30.fr.

En pratique, il convient :
de compléter des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas de l'article 3 du décret du 15 février 1988, les CDD en cours à l'occasion de leur renouvellement, de compléter également les CDI avant le 30 juin 2016, de procéder aux entretiens professionnels annuellement à compter de l'année 2016.

Le CIA (Complément Indemnitare Annuel) qui peut être versé annuellement en une ou deux fractions est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté par groupe de fonctions et le montant individuel est fixé entre 0 et 100% de ce montant. La circulaire préconise que ce montant n'excède pas 15% du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie A, 12% pour la catégorie B et 10% pour la catégorie C.

Les indemnités du RIFSEEP sont exclusives par principe de toute autre régime indemnitaire de même nature et ne se cumule donc pas avec toutes les primes actuelles liées aux fonctions, responsabilités, sujétions et manière de servir et notamment la PFR. Cette dernière a été abrogée au 31 décembre 2015, il convient donc de la remplacer par l'IFSE pour les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie.

La réforme du régime des agents contractuels

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 applicable à compter du 1er janvier 2016 fixe les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement et de fin de fonctions des agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements.

Ce décret a notamment pour objet de :
déterminer des critères de rémunération des agents contractuels, d'encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat et compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat ;
étendre l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par CDD de plus d'un an ;
préciser les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère ;
mettre en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des CDD en CDI ;
prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie et clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

Jeunes travailleurs

Occasionnellement, de jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont recrutés par les collectivités territoriales sur des emplois permanents ou comme stagiaire et apprenti (formation en alternance en lycée professionnel ou centre d'apprentissage). Une réglementation spécifique, issue du code du travail, encadre précisément l'emploi de jeunes travailleurs. Cette réglementation fixe des conditions de sécurité spécifiques.



L'âge minimum pour le recrutement des fonctionnaires territoriaux est fixé à 16 ans hormis trois grades qui ne sont accessibles qu'aux personnes majeures ; gardien de police municipale, garde champêtre principal et sapeur. Cependant, avec l'accord de l'inspection du travail, un jeune peut travailler dès 14 ans et se livrer à des travaux légers, adaptés à son âge pendant les vacances scolaires.

Un accueil de jeunes peut également se faire dans le cadre de leur scolarité ; visites d'information, séquences d'observation, stage d'initiation, période de formation.

La durée quotidienne de travail effectif des mineurs est fixée à huit heures, période durant laquelle une pause est obligatoire. La durée minimale de repos quotidien est de 14 heures consécutives pour les mineurs de moins de 16 ans et de 12 heures consécutives pour les autres mineurs au travail ou en stage. Le travail de nuit leur est interdit ; de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans et de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Le décret du 17 avril 2015 simplifie la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes travailleurs en formation professionnelle, en substituant à l'ancien régime d'autorisation donné par l'inspecteur du travail, un régime déclaratif. Depuis le 2 mai 2015, l'employeur est uniquement tenu d'envoyer une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail avant d'affecter les mineurs sur des travaux dangereux.

Préalablement à l'affectation du jeune à son poste de travail, l'employeur devra avoir satisfait plusieurs règles de prévention à savoir : avoir procédé à l'évaluation des risques (Document Unique) comprenant une évaluation des risques existantes pour les jeunes et liés à leur travail ; avoir mis en œuvre des actions de prévention suite à cette procédure ; avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité (accueil sécurité) et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle lui est adaptée ; assurer l'encadrement (tutorat) ; avoir obtenu

un avis médical d'aptitude. Les articles D.4153-15 à D.4153-37 du code du travail fixent la liste des travaux interdits et réglementés. Cette déclaration doit être renouvelée tous les trois ans et doit préciser : le secteur d'activité de l'établissement, les formations professionnelles assurées, les travaux interdits susceptibles de dérogation mais nécessaires à la formation professionnelle, les machines et équipements de travail, la qualité ou la fonction de la ou les personnes chargées d'encadrer le jeune.

En cas de modification des informations mentionnées précédemment, elles devront être actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail dans un délai de huit jours. Dans 4 cas, le jeune âgé entre 15 et 18 ans, en formation professionnelle ou non ; est automatiquement autorisé à accomplir certains travaux réglementés. Aucune déclaration de dérogation n'est nécessaire.

Les 4 cas : le jeune travailleur, déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'il exerce, peut accomplir les travaux réglementés de sa profession après avis d'aptitude médicale ; le jeune, titulaire d'une habilitation pour travaux électriques, peut exécuter des opérations sur les installations électriques ou travailler près de ces installations, dans les limites de l'habilitation ; le jeune, titulaire d'une autorisation pour la conduite d'engins de chantier ou d'appareils de levage, peut être affecté à la conduite de tels engins, après avoir reçu une formation ; le jeune travailleur peut effectuer des manutentions manuelles de charges de plus de 20% de son poids, après avis d'aptitude médicale.

Les documents à télécharger et à renvoyer à l'inspection du travail sont disponibles sur le site de la DIRECCTE Languedoc Roussillon.

Prévention :
ACFI : Florie HERMAL, Élodie COINTIN (Arnaud MECHOUCHE),
Matthieu GELIN,
secrétariat Laure POMPAIRAC, Sandrine HEINRY,
prevention@cdg30.fr, 04 66 38 86 96

Modification du calcul du capital décès

Le décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015, applicable depuis le 6 novembre 2015, modifie les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires afin d'appliquer une forfaitisation du montant du

capital décès sur la base du montant prévu pour le régime général.

Avant le 6 novembre 2015, le montant du capital décès était égal au dernier traitement annuel de l'agent, augmenté de la totalité des primes et indemnités accessoires, quel que soit le temps de travail de l'agent.

Dorénavant, le montant du capital décès est égal à quatre fois le montant forfaitaire mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale.

La réglementation applicable n'est en revanche pas modifiée pour les ayants droit des fonctionnaires décédés

à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ainsi que pour les ayants droit des fonctionnaires décédés à la suite d'un attentat,

d'une lutte dans l'exercice de leur fonction ou d'un acte de dévouement dans un

intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

COLLOQUE

jeudi 21 avril

SAINT GENIES

DE MALGOIRES :

« La Prévention des Risques Professionnels, Le Maintien dans l'Emploi, Quels leviers d'action ? »

Matin : Prévention des risques professionnels

Après-midi : Maintien dans l'emploi

Stands d'institutions et de fournisseurs, panneaux d'informations. Organisé par le Centre de gestion

Avec le concours du FIPHFP et du FNP

Inscriptions au colloque et réservation lunch auprès du service de prévention des risques professionnels :

prevention@cdg30.fr

FIPHFP un nouveau levier d'action

Madame Reine BOUVIER, présidente du centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, et Monsieur Marc DESJARDINS, Directeur de l'Établissement Public FIPHFP, ont signé ce mercredi 17 Février 2016 une convention pluriannuelle en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap En présence de Madame Beatrice LAGARRIGUE, Déléguée Interrégionale FIPHFP Languedoc Roussillon Midi Pyrénées, Messieurs Olivier CANAU, Directeur Régional Adjoint de la Caisse des Dépôts et Ludovic MERCIER, Délégué Interrégional PACA Corse.

Créé en 2005 par la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a été installé en 2006. Il est géré depuis par la Caisse des Dépôts. Le Fonds finance les actions de recrutement ou de Maintien dans l'Emploi de personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique (accessibilité, aménagements de postes, formations, apprentissage).

Ce financement s'étend au cas par cas à des aides techniques et/ou humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'accord établi pour une durée de 3 ans, permettra au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, tiers de confiance pour les employeurs publics locaux, de faciliter la mise en œuvre de politiques d'emploi de personnes en situation de handicap

Une politique du Handicap pour les communes gardoises

Cette convention dotée par le FIPHFP de 420 000€ permet la mise en œuvre de 5 axes de travail.

Qualifier les acteurs publics pour l'accueil et l'insertion des agents en situation de handicap.

Favoriser le recrutement de 75 personnes en situation de handicap.

Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement.

Accompagner les employeurs dans l'élaboration des diagnostics accessibilité locaux professionnels.

Accompagner les employeurs dans le recrutement des apprentis.

Cette convention concerne 501 employeurs : 351 communes (toutes sauf Nîmes et Alès) et 150 établissements publics pour 9730 fonctionnaires territoriaux.

Elle permettra de subventionner les collectivités gardoises qui réalisent des travaux d'accessibilité (circulation horizontale,



Jean Paul Corompt, Directeur Général du CDG30 ; Reine Bouvier, Présidente ; Brigitte Monier, référente Handicap cdg30, M. Marc Desjardins, directeur du FIPHFP

locauxsanitaires,aménagement d'ascenseursouescaliers, accessibilité Internet, ...

Les fonds mis à disposition seront injectés dans l'économie gardoise.

Cette convention de partenariat entre le CDG et le FIPHFP vient en complément des actions menées par notre établissement sur le document Unique, les TMS et RPS, le Secrétariat du Comité Médicale et de la Commission de Réforme, la convention signée avec le Fonds National de Prévoyance.

Contacts Brigitte MONIER
Référente Handicap / Référente de la
Convention : 07 86 11 91 80
brigitte.monier@cdg30.fr



La campagne de déclaration 2016 au FIPHFP, d'Obligation d'Embauche (au titre de 2015) ouvre le 4 Avril 2016. Elle se termine le 31 Mai 2016.

La déclaration est obligatoire pour toute collectivité employeur de plus de 20 Equivalents Temps Plein (ETP). Un contrôle aléatoire est délégué chaque année par le FIPHFP : il porte notamment sur les documents justifiant du statut des personnes déclarées comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Afin de vous accompagner dans cette déclaration, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard (CDG 30) est à votre disposition.