

Déposé sur le bureau de l'assemblée nationale voilà près de trois ans maintenant, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires vient enfin d'aboutir avec la publication de la loi n°2016-483 du 20 avril dernier.

Nous aurons l'occasion de revenir dans nos colonnes sur cet important sujet, mais je tenais d'ores et déjà, dans ce billet, à souligner un fait qui ne saurait passer inaperçu : le rôle des centres de gestion se voit considérablement renforcé par ce texte et ce, à plus d'un titre.

De nouvelles missions obligatoires leur sont attribuées.

Tout d'abord, la fonction de référent déontologue. Au terme d'un décret d'application qui reste à paraître, les fonctionnaires pourront consulter, sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives des chefs de service, un référent déontologue, chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques

Le secrétariat des commissions consultatives paritaires ensuite. C'est-à-dire l'équivalent, pour les agents contractuels de droit public, des commissions administratives paritaires actuellement consultées sur la carrière des fonctionnaires. Bien entendu un décret devra également intervenir pour organiser les élections à cette instance appelée à améliorer les droits de vos collaborateurs non fonctionnaires.

Enfin la mise en place d'observatoires régionaux de l'emploi territorial, pratique déjà instituée, au sein de notre nouvelle région, par le centre de gestion de la Haute Garonne.

Quant au champ des missions facultatives ou optionnelles, il est élargi à « toute tâche administrative et missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des



collectivités et établissements », ce qui, on en conviendra, ouvre des perspectives nouvelles, quand on se souvient qu'en vertu d'une interprétation étroite du principe de spécialité des établissements publics, les chambres régionales des comptes ne manquaient pas de mettre en cause la création par les CDG de services d'archivages pourtant si utiles aux petites et moyennes collectivités.

Autre signe de renforcement des centres, il est mis fin à la dérogation qui permettait aux intercommunalités employant plus de 300 agents de se désaffilier. Ce seuil est rehaussé à 350.

Au moment où certains se répandent dans les media en promettant la disparition de la fonction publique territoriale, je crois utile de saluer cet effort du législateur pour reconnaître et conforter, en matière de statut, le rôle de régulateur, directement issu de la démocratie locale, confié il y a trente ans aux centres de gestion. Quant à la démonstration que ce statut représente un élément clé du pacte républicain, elle n'est sans doute plus à faire. Comment garantir, en son absence, la continuité du service public au-delà des alternances politiques ? Comment, ainsi que nous le rappelle fort opportunément la loi du 20 avril, maintenir des obligations spécifiques, propres aux fonctionnaires telles la réserve et la neutralité ?

Les maires du Gard, au-delà de leurs sensibilités propres, savent que la fonction publique, vivante et renouvelée, n'est pas un fardeau mais bien en réalité un atout dans la mise en œuvre de leurs projets.

**La Présidente
Reine BOUVIER**

é
d
i
t
o

Mesdames Florie HERMAL et Elodie COINTIN, ACFI, conseillères santé et sécurité du CDG30 sont intervenues afin de présenter le nouveau partenariat liant notre établissement et le Fonds National de Prévention ainsi que l'accompagnement à la mise en place du Document Unique proposé par le Service de prévention des risques professionnels du CDG30.

Un état des lieux des Documents Unique élaborés dans les collectivités et établissements du Gard a été établi dans un premier temps. Ce document, central dans une démarche de prévention, et rendu obligatoire par la législation en 2001, n'est présent que dans 13% des communes affiliées. Les enjeux de la mise en place du « DU » sont importants : hormis le fait incontournable d'être en conformité vis-à-vis de la loi, elle permet également de favoriser le dialogue social en donnant la parole aux agents et en leur permettant d'être force de proposition dans l'objectif commun d'améliorer leur sécurité au travail et par suite d'optimisation du service rendu aux administrés. L'élaboration du DU permet de réduire les coûts humains et financiers liés aux accidents de service et d'améliorer l'image de la collectivité. Il est nécessaire pour l'autorité territoriale d'instaurer et de faire vivre le Document Unique dans sa commune. En effet, issu de l'évaluation des risques professionnels, le

DU s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-2 du code du travail). L'évaluation des risques ainsi que l'élaboration du Document Unique constituent les éléments caractéristiques d'une démarche de prévention mise en place dans une structure et indispensables pour progresser durablement en santé et sécurité.

Suite à la signature du contrat assurant le partenariat entre le CDG30 et le FNP, l'objectif a été présenté aux nombreuses personnes présentes : accompagner les communes et les établissements publics dans la mise en place du document unique dans un délai de quatre ans avec la possibilité d'obtenir une subvention. Les modalités du partenariat avec le FNP concernant le CDG30 ont également été définies : l'élaboration d'un colloque annuel sur des thèmes en lien avec la prévention, quatre réunions de travail au CDG30, deux formations sur les déclarations des accidents de travail et maladies professionnelles, de la diffusion de documentation ainsi qu'une aide à la constitution au dossier de subvention.



Mesdames Reine Bouvier
Présidente du CDG30,
Julie THOMAS
responsable d'unités FNP,
messieurs Nadim FARES
(FNP) et Jean Paul Corompt
directeur général du CDG

L'outil « PRORISQ » a également été présenté. Son utilité s'oriente vers la réalisation de statistiques sur les accidents et maladies professionnelles (AT/MP) en centralisant les données. Dans le cadre de ce partenariat, les



Professionnels, Maintien dans l'emploi, Mesures d'action ?

Geniès de Malgoirès



collectivités affiliées se doivent d'informer le CDG30 des AT/MP qui surviennent dans leurs structures.

L'intervention par la suite de Monsieur Guillaume RAMIERE, conseiller de prévention de la ville de Pont-Saint-Espirit, est venu compléter la présentation des ACFI du CDG30 tant sur l'utilité de la mise en place du Document Unique et le suivi d'une démarche de prévention, que sur l'importance du partenariat CDG-FNP qui permet de renforcer l'accompagnement destiné à améliorer les performances des collectivités sur le plan de la santé et de la sécurité au travail.

ACFI :
Elodie COINTIN,
Matthieu GELIN,
Florie HERMAL,
Dalil RHARIB

Secrétariat :
Sandrine HEINRY,
Laure POMPAIRAC,

Un financement pluriannuel, une référente handicap, une adaptation à la réalité des situations, permet de viser 6 objectifs : informer et sensibiliser les acteurs du monde territorial, accompagner au recrutement, développer le potentiel professionnel des agents en situation d'inaptitude, mettre en place des contrats d'apprentissage, accompagner au maintien dans l'emploi, accompagner au diagnostic accessibilité des collectivités.

Dans le cadre d'une analyse pluridisciplinaire reposant sur la neutralité, la confidentialité et la gratuité du service public c'est le maintien des savoir-faire et une approche inclusive qui se construit dans le Gard.

Brigitte Monier 07 86 11 91 80 brigitte.monier@cdg30.fr

Le décret n° 2015-1912 du 29 de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans son article 114, défini la notion de handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Une typologie des différentes déficiences est forcément réductrice mais permet de donner un premier éclairage sur la diversité du handicap :

Moteur : atteinte partielle ou totale de motricité (sur près de 8 millions de français concernés, seulement 3% sont en fauteuil roulant) ;

Auditif : sur 6 millions de personnes sourdes ou malentendantes, seules 100 000 utilisent le langage des signes ;

Visuel : personnes atteintes de déficience visuelle (1,5 millions de français concernés dont 60 000 aveugles) ;

Mental : les personnes rencontrent des difficultés cognitives et sont limitées dans la rapidité de l'exécution des tâches ;

Psychique : dépression, phobie, addictions troubles obsessionnels compulsifs, bipolaires, schizophrénie, ... font de ces personnes des agents pouvant avoir un comportement déroutant ;

Les maladies invalidantes : (maladies chroniques évolutives, sida, cancer, hémophilie, diabète,...) momentanées ou permanentes.

Sachant que près de 90 % de handicaps sont acquis après l'âge de 16 ans et qu'au cours de sa vie une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap durable ou réversible, le CDG30 a décidé de mettre en œuvre les dispositions de la loi du 11 février 2015 en passant convention avec le FIPHFP.

Au nom de l'égalité des chances, dans l'esprit de la compensation, nous accompagnons la personne en situation de handicap dans ses démarches de maintien dans l'emploi, de recherche d'emploi, de formation, d'aménagement de poste. Le handicap ne peut être perçu comme un frein dans le monde du travail, mais comme un apport ou maintien de compétences professionnelles.

RIFSEEP

Les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise

et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la FPE sont à ce jour transposables à la fonction publique territoriale pour les cadres d'emplois suivants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie, 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 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.

Ce nouveau régime tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions, à harmoniser et à simplifier les régimes indemnitaires applicables aux agents publics.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- **l'IFSE : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise** a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents. Elle repose sur la prise en compte de l'expérience de l'agent et sur l'établissement de critères professionnels.

Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité ou de l'établissement au sein de groupes de fonctions hiérarchisés dont le nombre est fixé par la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP. (4 groupes pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C). Le comité technique doit être saisi pour avis sur les critères qui pourront être ceux définis pour la fonction publique d'Etat ou choisis librement par l'autorité territoriale.

Les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service sont fixés par arrêtés ministériels. Le montant de l'IFSE peut évoluer en cas de changement de fonctions, de grade ou à défaut au moins tous les quatre ans.

- **le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)** est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté p a r

Ce nouveau cadre d'emplois revalorisé, intègre les puéricultrices cadres territoriaux de santé, les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction.

Il prévoit également l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire.

Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux justifiant de la durée de services requise dans un emploi classé dans la catégorie active disposent, quant à eux, d'un droit d'option.

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.

Le RIFSEEP est par principe exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'abrogation de la PFR et de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaire implique que les collectivités qui les avaient mis en place les remplacent par le R.I.F.S.E.E.P. dans un délai raisonnable. Elles sont donc maintenues sans aucune base légale jusqu'à mise en place effective du dispositif pour les cadres d'emplois concernés.

Vous pouvez retrouver toutes ces informations, ainsi que des modèles de délibération et d'arrêtés individuels, sur le site internet du CDG

(www.cdg30.fr).

Nathalie ARIOLI ;

Maewa MONSEL ;

Bérangère PICARD

Actualité statutaire

- **télétravail** : parution du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Il s'agit d'un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Une délibération de l'organe délibérant, devra être prise après avis du Comité technique.

- **Les ingénieurs territoriaux** voient leur cadre d'emplois actuel scindé en deux cadres d'emplois distincts, celui des ingénieurs et des ingénieurs en chef, par deux décrets (décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux).

Un nouveau cadre d'emplois d'ingénieurs territoriaux, rénové, composé de trois grades (ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe) créé ; ainsi qu'un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux composé de trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général), dont le troisième constitue un « grade à accès fonctionnel ».

- **Les cadres territoriaux de santé paramédicaux** connaissent un nouveau cadre d'emplois. Le décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux et le décret n° 2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux, sont parus au journal officiel du 22/03/2016.

Ce nouveau cadre d'emplois revalorisé, intègre les puéricultrices cadres territoriaux de santé, les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction.

Il prévoit également l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire.

Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux justifiant de la durée de services requise dans un emploi classé dans la catégorie active disposent, quant à eux, d'un droit d'option.

Bérangère PICARD, Service statutaire