



COMM'UNE

LA REVUE DU CDG 30

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GARD

Ce numéro de Comm'Une est encore dédié, comme bien souvent, à une actualité statutaire assez dense. Mais, pour ma part, je voudrais revenir sur quelques événements locaux, d'importance toutefois non négligeable, intervenus au cours du mois écoulé.

En effet, se sera tenue ainsi la première conférence régionale de l'emploi, prévue par la loi du 26 janvier 1984. Si cette manifestation aura pu se dérouler impeccablement au Corum de Montpellier, sous l'impulsion du centre de gestion coordonnateur de Haute-Garonne et grâce à l'organisation désormais parfaitement rodée de celui-ci, les Gardois se seront fait remarquer comme ayant été bien présents au rendez-vous, tant par leur participation parmi les invités que par leur implication au niveau de l'animation-même des ateliers. Des cadres du Gard-Rhodanien et du Piémont-Cévenol auront été amenés à témoigner de leur esprit d'innovation pour faire vivre le service public territorial dans les meilleures conditions.



é
d
i
t
o

Le colloque de Saint-Geniès-de-Malgoirès, préparé par le Pôle prévention-santé de notre établissement, sur le thème de la prévention des conduites addictives, a rencontré également un beau succès. La qualité des interventions émanant d'acteurs très diversifiés, juriste, chef de service hospitalier, assistantes sociales spécialisées, etc...

a permis de porter un regard croisé. Gageons que nous voilà mis désormais toutes et tous davantage en capacité d'appréhender un problème malheureusement trop prégnant en milieu ordinaire de travail, et ce, dans le but d'agir plus efficacement contre ces fléaux (voir article dans ces pages).

Enfin, mentionnons que j'ai, par arrêté, désigné nos collaborateurs qui seront chargés de la fonction de référent déontologue. Nous aurons l'occasion de présenter les modalités de leur saisine sur le nouveau site Internet du CDG en cours d'installation...

Il me reste à vous souhaiter une bonne lecture.

Reine Bouvier,
Présidente du CDG30

S	O	M	M	A	I	R	E
01	édito			03	Colloque sur les addictions au travail		
02	Actualités juridiques GIPA Service Carrière Nages-et-Solorgues			04	Elections professionnelles FIPHFP		

- décret 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du **parcours d'accès** aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière
- décret 2017-1471 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

Service carrière

Institué par le décret 85-643 relatif au Centre de Gestion, l'article 40 prévoit :

« Le Centre de Gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement public administratif.

Le dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière et notamment :

- 1° Les décisions de nomination ou de titularisation ;
- 2° Les décisions d'avancement d'échelon et de grade ;
- 3° Les décisions concernant la mise à disposition, le détachement, la position hors cadre, la disponibilité, la position d'accomplissement du service national, la mise en congé parental, la mise en congé de longue durée ou de longue maladie, l'acceptation de démission, la mise à la retraite ou la radiation des cadres pour quelque motif que ce soit, ainsi que le licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- 4° Les décisions d'affectation ou de mutation ;
- 5° Les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe, ainsi que les avis des organismes siégeant en conseil de discipline ;
- 6° Les décisions individuelles intervenues en matière de formation ainsi que celles qui se rapportent aux périodes de formation suivies par l'intéressé.

L'autorité territoriale doit transmettre au centre de gestion la copie de chacune de ces décisions dans un délai de deux mois.

Transmettre vos décisions individuelles en respectant le délai de deux mois, nous permet de travailler de concert afin que la carrière de vos agents soit mise à jour, et ce d'autant plus qu'en 2018, le Centre de Gestion organise les élections professionnelles.

Prolongation en 2017 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, a été publié au Journal Officiel.

Il prolonge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2017 et fixe la période de référence pour sa mise en œuvre, du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

L'arrêté du 17 novembre 2017 paru au Journal Officiel du 18 novembre, fixe au titre de l'année 2017, les éléments suivants à prendre en compte :

- taux de l'inflation : + 1,38 %
- valeur moyenne du point en 2012 : 55,563 5 euros
- valeur moyenne du point en 2016 : 55,730 2 euros

Nages-et-Solorgues

Elus, Assistants de prévention et CHSCT, l'équation du succès.

Lors d'une séance du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), M. Bernard CROZES Adjoint au Maire de Nages-et-Solorgues et M. Geoffroy ORRIOLS Assistant de prévention ont présenté le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEvRP) de leur collectivité, au mieux pour la prévention au sein des services communaux.



Les membres du CHSCT ont pu bénéficier de ce retour d'expérience, des leviers qui ont facilité cette démarche (confiance des élus et des agents, proximité, implication, motivation et soutien du CDG) et des difficultés rencontrées (positionnement hiérarchique, identification des mesures de prévention et actes de pédagogie) Ce travail a fait l'objet d'une demande de subvention auprès du FNP (toujours accessible via le CDG30) afin de compenser le temps passé par l'agent sur ce dossier. Le temps estimé pour une dizaine d'agents est de 19 jours pour l'évaluation des risques physiques et des risques psychosociaux en interne. A souhaiter que les collectivités et établissements publics qui ne sont pas dotés d'un Document Unique suivent cet exemple vertueux.



Colloque sur les addictions en milieu de travail

Ce colloque est un évènement, car il répond à une question qui méritait d'être posée, une première dans le monde des collectivités locales organisée par l'une de nos ACFI Florie Hermal avec le soutien des agents et des élus du Centre.

Il y a, pour qui se déclare soucieux d'efficacité et de maîtrise des coûts du service public, des sujets davantage préoccupants que les mantras dont on nous rabat les oreilles, comme l'instauration d'un jour de carence, prétendument destiné à endiguer le micro-absentéisme, ou la question de savoir si tout fonctionnaire est bien en mesure d'accomplir 1 607 heures de travail par an !

L'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie, l'ANPAA, nous met en présence d'une réalité choc d'une toute autre portée et, pourtant, largement méconnue : le département du Gard est leader en France pour la consommation d'alcool et figure au deuxième rang pour les adeptes du cannabis. Ces phénomènes peuvent-ils dès lors demeurer absents des préoccupations des dirigeants territoriaux ?

Non, évidemment, lorsqu'on estime qu'un salarié sur dix est alcoolo-dépendant, tandis que 800 000 hospitalisations dans notre pays sont directement liées à la consommation d'alcool et un accident de travail sur cinq serait imputable à une conduite addictive.

Car c'est bien de liberté dont il est question aujourd'hui, sachant que les addictions sont loin de se limiter aux fléaux précités.

Ainsi qu'a pu le rappeler le Professeur Perney chef du service addictologie du CHRU de Nîmes nous en sommes arrivés à créer un nouveau terme, la « nomophobie » pour désigner

la dépendance au téléphone portable. Un utilisateur de smartphone le consulterait, de l'aveu-même d'un constructeur, en moyenne 150 fois par jour, sans oublier les accros aux jeux.

Aujourd'hui pourtant, cette dépendance est organisée et programmée ouvertement, bien qu'elle implique d'évidence un déficit de concentration et de réflexion au détriment du travailleur comme du collégien.

Ainsi la prévention des addictions figure-t-elle aujourd'hui un sujet à l'intersection des préoccupations de santé publique, d'économie, des pratiques managériales et du code pénal. Et si, évidemment, la réponse disciplinaire ou pénale ne peut tout régler, la jurisprudence considère qu'il s'agit d'une faute grave que de consommer alcool et cannabis sur le lieu de travail pouvant entraîner le licenciement. Il s'agit aussi d'une faute inexcusable de l'employeur engageant sa responsabilité civile et pénale ainsi que l'a confirmé la Cour de Cassation en juin 2017 pour l'alcool. Un arrêt du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016 confirme pour les stupéfiants et simplifie le contrôle de leur usage (à rajouter dans les règlements intérieurs).

Il ressort de l'expertise collective de l'INSERM consacrée à l'alcool que 85% des DRH se déclarent démunies face aux situations rencontrées. C'est bien un ressenti que les équipes du centre de gestion partagent. Les exposés et débats qui se sont succédés ainsi que les stands de la gendarmerie, de l'ANPAA84, du CDG et du CODES30 ont permis d'aller dans le sens d'une meilleure appréhension de ces problèmes.



Professeur Perney, chef du service addictologie du CHRU de Nîmes

Alain Fabre, chef de service SST, Dr Françoise Bons conseillère régionale d'Occitanie, M. Noël premier vice-président du CDG, Jean Paul Corompt directeur général du CDG



Maitre Lanoy, Dr Sivera (SDIS) et le Pr Perney



Reine Bouvier Présidente, Maître Lanoy

Élections professionnelles

Les élections professionnelles sont fixées au 6 décembre 2018 avec 7 scrutins pour le CT-CHSCT, les CAP A, B, C et la nouveauté concernant les agents contractuels de droit public les Commissions Consultatives Paritaires A, B, C. Quelques évolutions par rapport à 2014 comme l'instauration de la parité totale avec le Respect de la proportion femme/homme sur les listes de candidats.

Ceci est possible dès le recollement des effectifs par collectivité au 1er janvier 2018. Arrondi à l'entier supérieur ou à l'entier inférieur au libre choix de l'autorité territoriale.

Exemple : Une liste de 10 candidats dans l'hypothèse de 35,4 % d'hommes et 64,6% figurant sur la liste électorale peut contenir 4 H et 6 F ou 3 H et 7 F. Dans l'hypothèse de 4 H et 6 F la liste ordonnée peut comprendre les 6 F en tête de liste et les 4 H en fin de liste au choix des organisations syndicales.

Les dates du rétro planning seront fixées après la réunion du CSFPT et après concertation avec les organisations syndicales représentatives sur les diverses modalités électorales, périmètre, catégorie

hiérarchique, matériel de vote, limites de prise en charge, ...

Pour les listes de candidats il est rappelé ou précisé : nombre pair de candidats, une liste par organisation syndicale, pas de candidat sur plusieurs listes du même scrutin ou extérieur à la collectivité ou établissement, une liste commune à plusieurs syndicats est possible (art 12 et 24), chaque candidat/candidate doit voir son sexe précisé et être signataire de sa fiche de candidature déposé 6 semaines avant avec récépissé par le délégué de liste (et/ou délégué suppléant) ; s'il y a une inéligibilité le candidat est remplacé par un candidat du même sexe.

Les listes peuvent être incomplètes, excédentaires, complètes. Pour les listes incomplètes il sera vérifié que l'appartenance H/F n'entraîne pas l'irrecevabilité de la liste en cas de candidature irrégulière (1 H ou 1 F inéligible, perte de la parité).

Autre nouveauté pour le CT-CHSCT du CDG, Il est possible de désigner des élus de collectivités et établissements de moins de 50 agents en-dehors du CA.

Dernière précision en cas de nombre de représentants du

personnel incomplet : tirage au sort pour sièges non pourvus le jour du scrutin.

Pour le CT-CHSCT il n'y a rien de prévu pour le remplacement de sièges vacants de représentants du personnel pendant le cours du mandat (sauf évidemment suppléants remplaçant titulaires et ordre de la liste). Dans les termes de la théorie de la formalité impossible ; un CT peut siéger sans représentant du personnel.

Pour les commissions consultatives paritaires (CCP), les Lois 2012-347 du 12 mars 2012 et 2016-1858 du 23 décembre 2016 fixent des modalités quasi identiques aux CAP (catégories, parité...) sur la base d'un système déclaratif. Sont exclusivement concernés les agents en CDI et CDD de droit public (+6 mois) en activité (congé parental, congés rémunérés).

Dans la mesure où de nouvelles dispositions concernent le CT-CHSCT ou les CAP (nombre de représentants, collège employeur ou autre) une nouvelle délibération est obligatoire ; pour les CCP une délibération est obligatoire.

Diverses circulaires et brochures compléteront le dispositif.

Le CDG30 et le FIPHP travaillent depuis deux ans sur 4 axes

Information, communication, accompagnement dans le cadre des politiques Handicap.

Accompagnement de projet de recrutement de personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Accompagnement d'études permettant le Maintien dans l'Emploi

Accompagnement à la mise en place et suivi de contrats d'apprentissage

+

depuis le 01 Novembre une campagne nationale portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap et d'inaptitude au sein des structures publiques territoriales permet de collecter des données permettant de mieux connaître la situation des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) et des agents présentant des inaptitudes professionnelles au

sein de l'ensemble des structures publiques territoriales.

L'enquête HANDITORIAL 2016 vise à collecter des données qualitatives sur la situation de ces agents.

Ces données permettront aux 13 Centres de Gestion de la Région Occitanie : de dresser l'état de la réalité des situations de maintien dans l'emploi des agents territoriaux concernés par des problématiques de santé au cours de leur carrière et d'améliorer notre connaissance des difficultés de nos collectivités en cette matière. Ceci permettra de proposer des actions répondant au mieux à vos besoins. Un échantillon de 140 collectivités gardoises a été sélectionné pour 2016.

La campagne d'enquête 2017 ouverte jusqu'au 31 Décembre.



brigitte.monier@cdg30.fr Tél. : 07 86 11 91 80