



SOMMAIRE

Editorial	1
Conseil d'Administration	2
Actualité statutaires	3
Nouveau Directeur Général	3
Santé et Sécurité au Travail	3
Commission Administrative Paritaire (CAP)	4

■ LE MOT DE LA PRESIDENTE

Le calendrier électoral s'est trouvé singulièrement chargé cette année 2014 pour les collectivités locales et leurs établissements publics: élections municipales bien sûr, aussitôt suivies par celles des conseils des établissements publics au printemps; mais aussi élection par les maires du Conseil d'Administration du Centre de Gestion en juin, renouvellement des instances paritaires (C.T. et C.A.P.) le 4 décembre avec l'élection des représentants du personnel, sans oublier à l'échelon national les élections au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et à la C.N.R.A.C.L.



C'est l'occasion de rappeler les compétences essentielles d'un Centre de Gestion en matière de régularisation statutaire et d'assistance aux collectivités dans le domaine des ressources humaines au sens large du terme: organisation des concours et examens, bourse de l'emploi, gestion des carrières, prévention des risques professionnels, médecine de prévention, fonctionnement des Instances Paritaires (C.A.P., Conseil de discipline, C.T. et C.H.S.C.T.), remplacement des fonctionnaires indisponibles, Retraite, Assurances contre les risques statutaires, Archives, Assurances Prévoyance, Convention avec l'ALEPH... Sans oublier, demain, le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme. Dans le Gard, cela concerne près de 9 500 agents territoriaux.

A l'heure où nous sommes nombreux à nous interroger sur l'avenir de nos territoires et les évolutions institutionnelles en cours nous faisons le choix de la mutualisation des forces des Centres de Gestion en Languedoc Roussillon et dans le grand Sud-Ouest. C'est déjà vrai pour les concours, nous y réfléchissons pour l'emploi, la santé et la sécurité au travail et bientôt d'autres thèmes, tout en gardant la volonté de maintenir notre rôle de proximité et la qualité des missions qu'elles soient obligatoires ou facultatives.

Dans le strict respect du principe de spécialité des établissements publics le nouveau Conseil d'Administration est à votre disposition pour vous aider à solutionner toutes questions relatives au personnel territorial, avec le concours des agents du CDG30 pilotés par notre nouveau Directeur Général Jean-Paul Corompt.

C'est l'engagement que j'ai pris devant vous en juillet dernier, soyez certains qu'il sera tenu parce que j'ai la force de votre confiance renouvelée.

Reine BOUVIER
Présidente du CDG30

commune
LA REVUE DU CDG

Directrice de la rédaction :
Reine BOUVIER
Rédacteur en chef :
Alain FABRE
Conception :
ABC publicité



Reine BOUVIER
Présidente



François NOËL
Vice-Président
président C.A.P. B



Jacky-René REY
Vice-Président ;
Président C.A.P. A



Daniel VERDELHAN
Maire de Salindres,
Vice-Président ;
Président C.A.P. C



Colette CAZALET-VANDANGE
Vice-Présidente ;
Présidente du C.T.P.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GARD
Elections du 18 Juillet 2014

TITULAIRES	SUPPLEANTS
PRÉSIDENTE Reine BOUVIER Conseillère municipale de Le Cailar	René BALANA Maire de Vergèze
François NOËL Conseiller Municipal d'Uzès	Luc VEYRAT Adjoint au Maire Saint Quentin la Poterie
Jacky-René REY Maire d'Aigues Vives	Robert CRAUSTE Maire Le Grau du Roi
Daniel VERDELHAN Maire de Salindres	Lucile PIALAT Adjointe au Maire de Saint Martin de Valgalgues
Colette CAZALET-VANDANGE Adjointe au Maire de La Calmette	Claude CASTANET Maire d'Aigremont
Aurélié GENOLHER Maire de Massillargues-Attuech	Jacqueline BOUVOT Conseillère Municipale de Lasalle
Gérard GIRE Maire de Fons Outre Gardon	Jean-Michel ANDRIUZZI Maire de Monpezat
Catherine EYSSERIC Adjoint au Maire de Bagnols sur Cèze	Alain REY Maire de Branoux Les Taillades
Joseph PEREZ Adjoint au Maire de La Grand Combe	Christophe SERRE Maire de Saint Paulet de Caisson
Henri CROS Conseiller Municipal de la Vernarède	Pierre NUNEZ Adjoint au Maire de Rousson
William PORTAL Conseiller Général - Maire de Marguerittes	Brigitte VANDEMEULEBROUCKE Maire de Carsan
Thomas VIDAL Conseiller Général - Maire de Valleraugue	Jean-Luc AIGOIN Maire de Saint Jean de Serres
Sylvie NICOLLE Maire de Sabran	Serge CATHALA Maire de Quissac
Philippe RIBOT Maire de Saint Privat des Vieux	Jacques CAUNAN Adjoint au Maire d'Uzès
Jean-Michel AZEMA Adjoint au Maire de Fourques	Olivier JOUVE Maire de Saint Geniès de Comolas
Stéphane CARDENES Maire de Lirac	Annie ALESSO Adjointe au Maire de Saint Ambroix
Pierre MAUMEJEAN Maire d'Aigues Mortes	Jean-Charles BENEZET Maire de Saint Christol les Alès
Sandrine PERIDIER Maire de Saint Bonnet du Gard	Vivette LOPEZ Maire de Mus
Maurice GAILLARD Maire de Bouillargues	Frédéric TOUZELLIER Maire de Générac
Fabienne VEZON Maire de Brignon	Thierry DAUBLON Maire de Saint Jean de Maruejols et Avejan
Gérald GERVASONI Vice-Président Communauté de Communes Pays Viganais	Ghislain CHASSARY Président Communauté de Communes Vivre en Cévennes
Jean-François LAURENT Vice-Président Communauté de Communes Rhône Vistre Vidourle	Marie-Claude SOUSTELLE Conseillère Communautaire Communauté de Communes Pays Grand Combien
Laurent PELISSIER Président Communauté de Communes Terre de Camargue	Jérôme BASSIER Vice-Président Communauté de Communes Cèze Cévennes

Congés maladie: nouvelle procédure de contrôle des fonctionnaires

Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires vient préciser les conditions d'octroi d'un congé de maladie. Le fonctionnaire doit transmettre à l'administration dont il relève, un avis d'interruption de travail dans un délai de 48 heures.

En cas de manquement à cette obligation, l'administration devra informer l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Durant cette période, si l'agent transmet de nouveau tardivement un nouvel arrêt de travail, l'administration sera alors fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

Néanmoins, la réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

Création d'un cadre d'emplois revalorisé des puéricultrices territoriales

Le décret n° 2014-923 du 18 août 2014 crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé pour les puéricultrices territoriales, qui s'articule en deux grades : puéricultrice (de classe normale et de classe supérieure) et puéricultrice hors classe.

Le décret fixe également les conditions d'intégration des puéricultrices territoriales dans le nouveau cadre d'emplois :

-les puéricultrices appartenant à la catégorie sédentaire sont intégrées automatiquement au 1er septembre 2014 selon un tableau de correspondance.

-les puéricultrices appartenant à la catégorie active disposent d'un droit d'option entre l'intégration dans le nouveau cadre d'emplois (en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires) et la conservation de la catégorie active au sein de l'ancien cadre d'emplois, mis en extinction.

Ce décret entre en vigueur le 1er septembre 2014.

Le décret n°2014-925 du 18 août 2014 fixe quant à lui l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois. Il entre en vigueur le 1er septembre 2014 et prévoit une revalorisation au 1er juillet 2015.

Revalorisation de la carrière des médecins territoriaux

Le décret n°2014-922 du 18 août 2014 modifie le décret n°926851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

Ce décret :

- modifie le nombre et la durée des échelons des deux premiers grades (médecin de 2ème classe et médecin de 1ère classe),
 - fixe de nouveaux indices (décret n°2014-924 du 18 août 2014 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins territoriaux),
 - adapte les conditions de promotion au 2ème grade,
 - complète le 3ème grade par un échelon spécial contingenté.
- Ce texte entre en vigueur le 1er septembre 2014.

Formation initiale de la police municipale

Le décret n° 2014-1070 du 19 septembre 2014 modifie certaines dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale de divers cadres d'emplois de la police municipale.

Il précise l'individualisation des parcours de stages pratiques dans la formation des directeurs, chefs de service et agents de police municipale.

L'expérience des anciens policiers nationaux et gendarmes détachés dans ces cadres d'emplois pourra être prise en compte pour que la formation puisse être adaptée à leur précédent parcours professionnel et qu'ils puissent notamment effectuer leurs stages pratiques dans une autre administration que celle d'origine.

Il impose également la transmission au Préfet et au Procureur de la République du rapport de fin de formation établi par le Président du Centre national de la fonction publique territoriale.

Ce décret sera applicable aux recrutements effectués à compter du 1er janvier 2015.

Conseil statutaire : Nathalie Arioli (remplacée temporairement par Delphine Chevalier) ; Maewa Monsel ; Béangère Picard - Tel : 04 66 38 86 86

Un nouveau Directeur Général pour le CDG

Jean-Paul COROMPT, 58 ans, maître en droit, diplômé de l'université Jean Moulin (Lyon 3) et titulaire d'un DEA en Science Administrative, a rejoint le Centre Départemental de Gestion du Gard pour en prendre la direction à la date du 1er juillet dernier.

Ayant accédé au grade de directeur territorial à l'âge de 32 ans, après avoir occupé divers postes de secrétaire général dans les mairies ou de directeur de centres communaux d'action sociale en régions Rhône-Alpes, Haute-Normandie et région parisienne, il exerçait ses fonctions depuis plus d'une décennie à la tête de la communauté de communes de Petite Camargue qu'il avait contribué à mettre en place.

Jean-Paul COROMPT a ainsi une bonne connaissance « de l'intérieur » des petites comme des grandes collectivités dont le fonctionnement et les besoins diffèrent beaucoup. Passionné d'Histoire, notamment locale, et de Littérature, ce collaborateur de longue date de Madame BOUVIER, se voulant résolument à l'écoute des élus locaux, entend défendre un service de proximité, particulièrement au profit de la ruralité, et développer la dimension mutualisatrice du CDG, tant à l'égard de ses collectivités affiliées qu'au sein du réseau interrégional des centres de gestion.

Santé et Sécurité au Travail

Le bénéfice de la prévention :

Un rapport de l'Agence Européenne de sécurité et de santé au travail rendu en août 2014 a révélé que lorsqu'une entreprise ou une collectivité investit 1 € dans la prévention, elle en retire 13 € de bénéfice net. Ce rapport, qui veut ouvrir le débat sur la prévention, rappelle, que les dépressions « professionnelles » en Europe, coûtent 617 milliards d'euros par an soit quatre fois le budget de l'Union Européenne.

Le rapport coût/bénéfice repose essentiellement sur les conséquences financières évitées du fait du «non survenu» d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le réseau des acteurs de la prévention : réunir et informer.

Le service prévention du centre de gestion organise sur le dernier trimestre 2014 un réseau qui est ouvert aux acteurs de la prévention (assistants et conseillers de prévention mais aussi agents et élus qui seraient intéressés par ce sujet).

Cette journée, animée par les Conseillers en Santé Sécurité au Travail du Centre de Gestion a pour but de :

- fournir aux participants des outils opérationnels pour la prévention des risques professionnels,
- répondre aux préoccupations techniques et juridiques des participants,
- créer des relations entre les Assistants, les Conseillers de Prévention ainsi que les conseillers en santé et sécurité en favorisant les échanges d'informations.

Vous trouverez sur le site internet du centre de gestion (rubrique pôle santé / service prévention) les plannings, le contenu des journées ainsi que la documentation diffusée.



Un organisme paritaire consultatif

Par application de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié obligatoirement ou volontairement la collectivité ou l'établissement. C'est un organe paritaire consultatif où s'exerce le droit à la participation des fonctionnaires territoriaux. Les représentants de la collectivité sont désignés par les membres du C.A. du CDG30. Les représentants du personnel sont élus. Les C.A.P. sont respectivement présidées par M. Jacky-René REY, Vice-Président du CDG 30 et Maire d'Aigues-Vives (C.A.P. A) ; M. François NOËL, Vice-Président du CDG 30 et Conseiller Municipal d'Uzès (C.A.P. B) ; Daniel VERDELHAN Vice-Président et Maire de Salindres (C.A.P. C)

Les décrets 89-229 du 17 avril 1989 et 2011-2010 du 27 décembre 2011 précisent la composition, l'organisation des élections et le fonctionnement des commissions administratives paritaires et notamment l'article 1er qui dispose : « Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal de représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et de représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. La commission est convoquée par son président. Elle tient au moins deux séances dans l'année. »

Ses séances ne sont pas publiques. Elles siègent en formation restreinte (représentants du personnel relevant du groupe dans lequel est classé le grade ou emploi du fonctionnaire intéressé et les représentants du groupe hiérarchique supérieur) lorsqu'elles sont saisies de question résultant de l'application des articles 39, 76,78 et 80 de la loi du 26 janvier 1984.

Pour siéger, la moitié au moins des membres (élus et personnels) doivent être présents ou représentés par un suppléant lors de l'ouverture de la réunion.

Toutes facilités doivent être données aux membres des commissions administratives paritaires par les collectivités et établissements pour leur permettre de remplir leurs attributions. Les membres des commissions administratives paritaires sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance.

L'autorité territoriale n'est jamais liée par l'avis d'une CAP mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient. Si elle prend une décision contraire à la proposition émise par la commission, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.



Dans quels cas saisir la CAP

La CAP est compétente sur toutes les questions d'ordre individuel et doit être consultée sur la plupart des décisions affectant la carrière ou la situation d'un fonctionnaire au cours de sa carrière, qu'il soit titulaire, stagiaire, à temps complet ou non complet. En revanche elle n'est pas compétente à l'égard des agents non titulaires.

Elle doit être obligatoirement saisie avant les décisions suivantes :

1) STAGE

- Prolongation de stage
- Refus de titularisation
- Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle, pour faute disciplinaire et pour refus de poste après un congé de maladie.

2) CARRIERE ET EXERCICE DES FONCTIONS

- Notation (demande de révision de note déposée par l'agent)
- Octroi d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale
- Projets de tableaux d'avancement au grade supérieur
- Promotion interne (émet un avis sur les projets de listes d'aptitude)
- Travail à temps partiel si litige opposant un fonctionnaire à l'administration dont il relève
- Mise à disposition
- Changement d'affectation et reclassement pour inaptitude physique
- Réintégration à l'issue d'une période et en cas de réintégration dans la nationalité française

3) MOBILITE ET POSITIONS

- Nouvelle affectation (mutation interne au sein de la collectivité ou de l'établissement comportant un changement de résidence ou modifiant la situation du fonctionnaire concerné)
- Détachement (sauf détachement de plein droit)
- Mise en position hors cadres
- Mise en disponibilité sur demande ou d'office à l'exception des disponibilités à l'expiration des droits à congés de maladie.

4) DROITS, OBLIGATIONS, SANCTIONS

- Refus de congé pour formation syndicale
- 2ème refus successif de suivre une formation de perfectionnement, une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel de la fonction publique, une action de formation personnelle ou une action relevant de la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française
- Lorsque la désignation d'un fonctionnaire comme bénéficiaire de décharges syndicales d'activité de service est jugée incompatible avec la bonne marche du service par l'autorité territoriale
- Suite au recours formulé devant l'autorité territoriale, lorsque cette dernière a refusé à un agent un congé pris au titre du compte épargne-temps
- Respect des obligations statutaires (cumul d'activités, activité professionnelle du conjoint d'un fonctionnaire susceptible de priver celui-ci de l'impartialité ou de désintéressement requis)
- Sanctions du 2ème au 4ème groupe (la CAP siège alors en conseil de discipline et est présidée par un magistrat de l'ordre administratif)

5) CESSATION DE FONCTIONS

- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement suite à refus de poste à expiration d'un congé de maladie, après disponibilité ou après prise en charge par un centre de gestion ou par un centre nationale de la fonction publique territoriale
- Sur saisine d'un fonctionnaire dont la démission a été refusée