



■ LE MOT DE LA PRESIDENTE

Approfondissement des démarches de mutualisation au sein du « bloc communal » et relance du dialogue social semblent bien devenir les maîtres mots des pouvoirs publics en matière de gestion locale.

On sait que le législateur incite à la mise en place de "schémas de mutualisation" destinés à éviter l'empilement inutile de structures, de projets ou même de commandes. Des outils de gestion mutualisés sont supposés ainsi rendre l'action publique, communale et intercommunale, davantage efficace et économe, sans rien ôter pour autant au principe de la libre administration des collectivités territoriales: GRH, groupement de commandes, biens et services communs....

A cette occasion, il n'est pas inutile de rappeler que le Centre de Gestion, issu du syndicat de communes pour le personnel est, depuis 1984, par nature et par fonction, historiquement un des outils privilégiés de cette mutualisation vertueuse.

Les interventions de notre établissement public, telles que prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, consistent précisément à fédérer les efforts des communes et établissements publics affiliés de tout le département dans le domaine de la gestion du personnel. De plus, les cinq CDG du Languedoc-Roussillon agissent de concert et représentent un réseau, maillé également avec une vingtaine d'autres Centres, au sein d'une interrégion qui s'étend de l'Atlantique au Rhône. Enfin cet édifice partenarial se voit couronné par une Fédération Nationale au bureau de laquelle je collabore. Cette architecture permet d'assumer au bénéfice des élus en responsabilité et des personnels territoriaux, une efficacité indispensable à l'organisation des concours et examens d'accès à l'emploi territorial, la bourse de l'emploi, la gestion des carrières, le conseil statutaire, l'aide à la prévention des risques professionnels, le secrétariat des instances paritaires, le relais CNRACL, le service des assurances contre les risques statutaires, la mise à disposition d'une archiviste, le contrat d'assurances prévoyance, la convention avec l'ALEPH, etc... Et nous nous préparons à accueillir demain le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme. Toutes choses que nous avons exposées aux acteurs locaux, ce mois de mai, à travers une opération départementale « à la rencontre des territoires ».

Cet impératif de mutualisation nécessite aussi, bien évidemment, un dialogue social renforcé. Les instances en sont déjà constituées, puisqu'ont été mises en place, aussitôt après le scrutin professionnel du 4 décembre dernier, les CAP pour chaque catégorie et, pour les collectivités de moins de 50 agents, le CT et le CHSCT départementaux. Par ailleurs un décret du 24 décembre 2014 est venu refondre de façon substantielle le droit syndical, non sans étendre nos obligations en matière de locaux dédiés et de crédits d'heures.

Enfin une autre réforme d'envergure nous interpelle tous, mais au premier chef, serai-je tentée de dire, le CDG ! Le service santé et sécurité au travail consacre en effet cette année une partie de son activité à la prévention des risques psychosociaux, à la suite de l'écriture de fiches pratiques en 2014, avec l'organisation d'un colloque ce 23 avril, la conduite de travaux en interne à titre expérimental, l'animation du « réseau des acteurs de la prévention » sur cette thématique jusqu'à la fin de l'année.

Ensemble, dans le cadre d'un partenariat avec les collectivités gardoises et leurs élus ainsi qu'avec les représentants du personnel, nous voulons que notre établissement public reste un lieu d'expertise et de conseil sur la question des ressources humaines dans le monde territorial en mouvement. Je veillerai à ce que ce soit fait dans le respect du droit et avec pragmatisme, imagination, réactivité, proximité, au service de tous.

Reine BOUVIER
Présidente du CDG30

SOMMAIRE

Editorial	1
Services Archives	2
Risques Psychosociaux	2
Apprentissage	3
Le comité technique (CT)	4

commune
LA REVUE DU CDG

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

L'archiviste du CDG30 est à votre disposition pour des missions d'assistance et de conseil en gestion d'archives.

Si vos archives ne sont pas classées, vous perdez la possibilité d'avoir recours à des documents essentiels pour votre gestion administrative, la justification de vos droits et ceux de vos administrés, la connaissance de l'histoire de votre collectivité. L'article L. 1421-3 du CGCT précise : Les départements et les communes sont propriétaires de leurs archives. Ils en assurent la conservation et la mise en valeur. Toutefois, beaucoup de structures déplorent un manque de place et de temps, une méconnaissance des documents à conserver, une perte de temps en recherche de documents, des archives encombrantes, non classées et donc inexploitable et ignorent les obligations juridiques de l'autorité territoriale en ce domaine.

Le service d'archivage itinérant propose plusieurs types d'interventions :

- traitement des fonds d'archives (tri, élimination, classement, inventaire),
- préparation aux aménagements et déménagements de locaux,
- journées de sensibilisation aux techniques d'archivage pour le personnel (traitement des archives courantes),
- conseils téléphoniques (communicabilité, conservation, etc.)

Procédure d'adhésion : la mise à disposition de l'archiviste intercommunal s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi statutaire et s'effectue par voie de convention entre le CDG 30 et la collectivité. Le coût du service est réparti entre les collectivités adhérentes et utilisatrices selon un tarif forfaitaire calculé sur la base de la rémunération de l'archiviste (traitement indiciaire, charges sociales, régime indemnitaire, frais de déplacement).

La participation financière a été fixée à 250 € / jour d'intervention. (tarif 2015)

Phases d'intervention :

- Diagnostic, définition des priorités et recensement des besoins de la collectivité, visite des locaux, estimation du volume à traiter (prévoir une journée d'intervention, le diagnostic est gratuit si la commune s'engage pour des travaux ultérieurs) ;
 - rapport synthétique envoyé à la collectivité avec proposition d'intervention (nature, durée et prix des opérations) ;
 - Adhésion de la collectivité au service « Archives », signature d'une convention entre la collectivité et le CDG 30.
- Les périodes d'intervention : conseils et sensibilisation aux techniques d'archivage, tris et éliminations d'archives, classement, cotation, rédaction d'un inventaire de recherche, valorisation du patrimoine écrit de votre collectivité. pourront être modulées et s'effectuer soit de manière consécutive, soit de manière intermittente.

Contact Service Archives : Carine Audigier - carine.audigier@cdg30.fr ou 04 66 38 86 86

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Taux d'absentéisme grandissant, hausse des accidents de travail, conflits répétés au sein des services, désengagement des agents de la collectivité, sont autant d'indicateurs et de constats derrière lesquels peut se cacher une problématique commune : celle des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Les RPS ne sont définis, ni juridiquement, ni statistiquement, aujourd'hui, en France. Ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial.

Les Risques Psychosociaux se caractérisent comme l'ensemble des facteurs organisationnels, relationnels et des conditions d'emploi susceptibles d'interagir sur le fonctionnement mental des individus et d'en produire des manifestations sous forme de troubles psychologiques, physiques et sociaux ayant un impact sur la santé (troubles du sommeil, absentéisme, dépression, TMS...) et le travail (désengagement au travail, absentéisme, conflits, accidents de travail, baisse de la qualité de service...).

Les repérer, les évaluer, les prendre en compte et mettre en place un plan d'action susceptible de les éliminer ou de les réduire représente pour les employeurs une obligation mentionnée dans l'accord cadre du 22 Octobre 2013 et précisée dans la circulaire du 25 juillet 2014.

C'est dans ce contexte que 130 élus, responsables d'encadrement de personnel, assistants de prévention, représentants du personnel, se sont retrouvés le 23 avril dernier à Saint Génès de Malgoirès dans le cadre du colloque annuel organisé par le CDG 30 cette année sur le thème de la Prévention des Risques Psycho-Sociaux.

M. PRADERE de l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a présenté, lors de la Conférence, les définitions relatives aux Risques Psychosociaux, les enjeux et les principes de la démarche.

Mme APOLLIS de l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) a témoigné d'une démarche en cours auprès d'hôpitaux en PACA et Languedoc Roussillon. Mme DURAND et M. SIMONIN ont exposé plus particulièrement celle réalisée à l'hôpital d'Alès.

M. KOUIDER de Gras Savoye a présenté les dispositifs existants en cas de crise. Mme HERMAL du CDG 30 a rappelé le cadre réglementaire relatif à la prévention des RPS dans la Fonction Publique.

Le Théâtre Forum « Tout Tout de suite » de la Compagnie « 6T Théâtre » a animé l'autre partie de la journée à travers 3 scénettes relatant des situations de RPS dans un service administratif et d'accueil faisant participer dans un second temps le public qui souhaitait proposer des solutions d'amélioration.

Pour avoir un complément d'informations, d'autres intervenants étaient présents comme :

Mme CANADEL du CNFPT ; Mme ALLEGRET de l'ANPAA (Association Nationale de la Prévention en Alcoologie et Addictologie) ; M. AGIER de la mutualité française ; SAMETH Service de l'Accompagnement et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés ainsi que le Conseil Départemental du Gard qui s'est associé à notre projet en mettant à notre disposition son exposition sur la « Qualité de vie au travail ».



Les documents à disposition : Les fiches prévention sur les RPS et le Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique sont consultables et téléchargeables.

Le RAP : le Réseau des Acteurs de la Prévention

Afin d'approfondir les connaissances des différents acteurs, les journées des acteurs de la prévention s'articuleront autour de la thématique des RPS et de leur intégration dans le Document Unique :

Matinée

9h - 9h30 Présentation et tour de table

9h30 - 10h30 Introduction et définitions, Pourquoi traiter les RPS, Les facteurs, Les publics les plus touchés.

10h45 - 12h Réglementation, Les enjeux Repérer les signaux d'alerte

Après midi

14h - 14h30 Méthodologie

14h30 - 16h Groupes de travail / mise en situation

16h - 16h30 Retour sur le groupe de travail et sur la journée,

questionnaires de satisfaction à remplir

Vous pouvez consulter le planning des journées sur le site du CDG30 (onglet : RAP30).

Sans remettre en cause le principe d'égal accès à l'emploi public, l'apprentissage permet d'accueillir un public en recherche de nouvelles compétences dans nos collectivités et établissements publics.

Nous connaissons les contrats d'apprentissage de la petite enfance ou des espaces verts permettant de former de futurs auxiliaires de puériculture ou des adjoints techniques. Aujourd'hui le CNFPT du Languedoc Roussillon propose, en sus, de former des jeunes (de 16 ans à la veille du 26ème anniversaire) ou des personnes handicapées sans condition d'âge (aides du FIPHFP) dans le cadre de son CFA des métiers territoriaux sur une durée de 1 à 3 ans. Même si au quotidien l'apprenti est soumis au droit commun des agents territoriaux le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, relevant du Code du travail, qui lui permet d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Sur son temps de travail, l'apprenti suit une formation générale et technologique dans un centre de formation d'apprentis. La durée et le rythme de l'alternance varient en fonction de la formation visée.

Une formation en alternance

L'apprentissage permet à la collectivité de participer directement à l'insertion professionnelle des jeunes tout en répondant à des besoins de compétences spécifiques dans des domaines aussi divers que la restauration, la petite enfance, le tourisme, les services aux personnes, la gestion de l'eau, la mécanique, le bâtiment, ... Ces formations permettent d'accéder à trois types de diplôme : CAP, BEP, BTS. Ce parcours s'accompagne d'une aide à l'élaboration d'un projet professionnel, à la recherche d'emploi, de préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale ou peut permettre de bénéficier de recrutements directs pour certains emplois de catégorie C.

Ici le rôle du maître d'apprentissage pour accompagner et transmettre des valeurs de citoyenneté et de compétences professionnelles selon des objectifs clairement définis par les élus est primordial.

Le maître d'apprentissage joue un rôle déterminant en encadrant l'apprenti dans sa formation, le conseillant et en partageant son savoir. Il facilite également les échanges entre les différents acteurs : apprenti, employeur, établissement de formation.

Formé à ce métier, le maître d'apprentissage est diplômé ou possède 3 ans d'ancienneté et bénéficie d'une NBI de 20 points.

Chacun participe à la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Faible coût de formation

Certes cette voie n'est pas totalement gratuite. Si l'apprenti ne supporte pas lui-même le coût de sa scolarité l'employeur public participe au financement du CFA par le versement d'une contribution correspondant au niveau de diplôme préparé par l'apprenti :

- Diplômes de niveau V (CAP) : 1500 euros par année de formation
- Diplômes de niveau IV (BP, Bac Pro) et DEAP et DEAS : 2000 euros par année de formation
- Diplômes de niveau III (BTS) : 2500 euros par année de formation

En cas de recrutement d'un apprenti en situation d'handicap, des aides spécifiques du FIPHFP peuvent être mobilisées.

Le montant minimum du salaire de l'apprenti est fixé par décret et correspond à un pourcentage du SMIC.

16-17 ans 25% du SMIC (1ère année) 37% du SMIC (2ème année) 53% du SMIC (3ème année)

18-20 ans 41% du SMIC ; 49% du SMIC ; 65% du SMIC ;

21-25 ans 53% du SMIC ; 61% du SMIC ; 78% du SMIC

Pour les formations de niveau V (CAP), ces pourcentages sont majorés de +10 points pour les formations de niveau IV (Bac Pro, Brevet Pro) et de +20 points : formations de niveau III (BTS) : 45% mini / 98% maxi.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale. Il a droit à l'assurance vieillesse.

Il est exonéré de CSG et de CRDS. Il perçoit donc le salaire brut.

La collectivité et l'apprenti sont exonérés de la plupart des cotisations sociales imposées par la loi (assurances sociales et allocations familiales...). L'apprenti ne paie aucune cotisation, c'est l'État qui les prend en charge, sans que la collectivité n'ait à en faire l'avance. Restent dues les cotisations patronales suivantes :

- cotisation au Fonds national d'aide au logement (FNAL),
- cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC),
- versement de la taxe de transport,
- contribution solidarité à l'autonomie,



Démarches de la collectivité

- ▶▶ Demande d'avis au Comité Technique Paritaire de la collectivité pour l'accueil d'apprentis.
- ▶▶ Adoption d'une délibération de l'organe délibérant.
- ▶▶ Identification du candidat
- ▶▶ Identification du Maître d'apprentissage
- ▶▶ Aptitude médicale

La visite doit être effectuée par le médecin de la médecine du travail ou préventive

- ▶▶ Signature du contrat d'apprentissage
- ▶▶ Transmission des documents au CFA des métiers territoriaux
- Envoi du contrat d'apprentissage cerfa n° 10103*05 (FA13)

- Certificat d'aptitude au travail
- Photocopie de la CNI
- Dernier certificat de scolarité ou diplôme le cas échéant ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les moins de 16 ans,
- *+Attestation de capacité pour les maîtres d'apprentissage (pour la DIRECCTE Gard et Aude).

- *+Copie de la délibération d'accueil d'apprentis (pour la DIRECCTE Gard)
- ▶▶ URSSAF La déclaration préalable à l'embauche, au + tôt 8 jours avant l'embauche (<http://www.due.fr/>).

L'apprenti ne figure pas au tableau des effectifs créé par l'organe délibérant.

Le CFA adresse à la DIRECCTE les contrats et pièces complémentaires.

Le CFA des métiers territoriaux procède à l'inscription de l'apprenti au centre de formation.

Le CFA assure la formation de l'apprenti selon le référentiel du diplôme préparé.

Pour en savoir plus :

- Le Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale (CNFPT) : <http://www.cnfpt.fr>
- Les Fiches pratiques du Ministère du Travail sur l'apprentissage : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>
- Pour les apprentis en situation de handicap : <http://capemploi.net/> ou <http://www.fiphfp.fr/>
- Circulaire interministérielle du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Cette instance paritaire a été créée par la loi 84-53 du 26 Janvier 1984 assez largement modifiée en ses articles 32 et 33 par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010. Son fonctionnement est réglé par le Décret 85-565 du 30 Mai 1985 modifié et la délibération du Conseil d'Administration en date du 18 juillet 2014 maintenant le paritarisme. L'ensemble de ces textes a pris effet au lendemain du scrutin professionnel du 4 décembre 2014.

Aujourd'hui le CT placé auprès du CDG30 (collectivités de moins de 50 agents), comme le CHSCT est présidé par madame Colette CAZALET VANDANGE, adjointe au maire de La Calmette et vice-présidente du CDG30. Il est composé de 20 membres (10 représentants des employeurs et 10 représentants du personnel). Le secrétariat est assuré par madame Aurélie GENOLHER, Maire de Massillargues-Attuech et les fonctions de Secrétaire Adjoint dévolues à un représentant du personnel (chaque année un représentant du personnel différent occupe ce poste).

Compétences du CT :

L'avis du CT n'est pas un avis formel. Il ne s'impose pas à l'autorité territoriale ou à l'assemblée délibérante. Toutefois le CT doit être obligatoirement consulté en amont des délibérations, à peine de nullité desdites délibérations. L'instruction des dossiers s'arrête 21 jours avant la date du CT.

L'organisation des collectivités et établissements publics :

- suppressions de services et d'emplois : Il délibère sur les demandes d'avis de suppression d'emploi (vacant ou non) ainsi que sur les modifications d'emploi en réduction ou en augmentation du temps de travail. En effet une « modification d'emploi » est considérée comme une suppression suivie ou précédée d'une création ; dans ce cadre l'avis porte sur la suppression.

Le CT ne délibère plus sur les modifications inférieures à 10% du temps de travail initial sauf si cette modification ne permet plus à l'agent d'être affilié à la CNRACL. Les suppressions d'emploi au titre de l'article 97 ne peuvent en aucun cas cacher une sanction déguisée, le juge administratif étant particulièrement vigilant sur cette question. A noter que cette mesure a un coût important pour la collectivité employeur : première année l'agent reste en surnombre dans la collectivité, 2ème année il est pris en charge par le CDG avec une contrepartie financière égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant pendant la troisième année et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

- organisation des services : répartition, création, restructuration, transferts de services, changements d'organigramme résultant de ces réorganisations

- attributions d'un service
- choix du mode de gestion du service public (DSP, Régie,...) ;
- programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail ;
- participation à la protection sociale complémentaire des agents ;
- prestations d'actions sociales ;

Les conditions générales de fonctionnement des services

- modalités d'organisation du temps de travail : aménagement des horaires, recours aux astreintes, autorisations exceptionnelles d'absence, organisation du temps partiel, organisation de la journée de solidarité ; dérogation au régime des heures supplémentaires ; modalités de calcul du temps de travail annualisé, ponts,...) ;

- compte épargne-temps ;
- adoption de règlements intérieurs ;
- élaboration de plans de formation ;
- conditions d'accueil des apprentis ;

L'hygiène et la sécurité du travail

Un prochain numéro de Comm'UNE abordera la question du CHSCT. En attendant il faut rappeler que le CT est toujours consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et :

- bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question.
- examine en outre les questions dont il est saisi par le CHSCT,
- reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT

- reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT

Informations

Le CT a connaissance :

- du rapport annuel sur les agents mis à disposition ;
- du rapport annuel sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- du rapport biennal sur l'état de la collectivité (bilan social) ;
- des lettres de cadrage des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants/ conseillers de prévention ;
- des observations faites par l'ACFI ;
- des suggestions contenues dans le registre d'hygiène et de sécurité ;
- des résultats de toutes mesures et analyses demandées par le médecin de prévention ;
- de toute décision motivée dans le cas du refus de suivi de l'avis du médecin de prévention dans le cadre de la proposition d'un aménagement de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.
- de la nomination du Correspondant Informatique et Libertés.

Modalités d'adoption :

Les avis sont émis à la majorité des membres présents de chaque collège (représentants des employeurs, représentants du personnel), dans chacun des collèges.

Chacun des collègues s'étant exprimé et ayant voté, l'avis du C.T. est réputé avoir été donné et la collectivité peut délibérer.

En cas de partage égal des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné selon les termes de l'article 26 du décret du 30 mai 1985. Sans majorité d'une part ou d'autre le CT a été consulté et n'émet pas d'avis favorable ou défavorable, toutefois l'avis du CT est réputé avoir été donné ;

En application de l'article 30-1 du décret 85-565 du 30 mai 1985, en cas de vote unanimement défavorable du collège du personnel la demande d'avis est renvoyée pour une séance unique qui doit être convoquée dans un délai de 8 à 30 jours. En cas de position d'attente ou de refus de donner un avis par un collègue du CT ou du CHSCT les collectivités et établissements ne sont pas obligés de consulter à nouveau l'instance consultative avant de prendre la décision souhaitée (CAA de Bordeaux 10 novembre 2003 et QE n°404 JO Sénat du 23 juin 1988).

Les réunions quasi mensuelles ne sont pas publiques et la présence de personnes étrangères rend ses avis caducs et, par suite, les délibérations des collectivités. Cette disposition ne vaut pas pour les membres suppléants, le fonctionnaire du CDG30, les experts, qui peuvent assister, sans voter, aux séances,

Les membres du CT sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle.

Les collectivités doivent informer les fonctionnaires concernés par les avis qui leur sont transmis.



Colette Cazalet Vandange,
Vice Présidente du CDG 30
Présidente du CT/CHSCT