



LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Nos collectivités s'adaptent chaque jour aux différentes réformes mises en place par l'Etat et aux évènements liés à la vie quotidienne de nos concitoyens.

Pour cela il est nécessaire que chacun d'entre nous, élus locaux et fonctionnaires, restions vigilants et sachions réagir dans le respect des règles.

Aujourd'hui, nous nous interrogeons sur l'impact réel des réformes territoriales prévues dans la loi du 16 décembre 2010 sur nos collectivités et établissements, sans savoir si le dispositif ira à son terme, au-delà de 2012.

Ce qui est certain c'est qu'avec le transfert de l'organisation des examens et concours et la prise en charge des agents privés d'emploi, il a fallu que notre établissement s'adapte et réponde à ces nouvelles missions telle l'organisation de concours.

Quoiqu'il en soit, nous continuerons à assumer les missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion : examens et concours, tenue des dossiers des agents, secrétariat des commissions paritaires (CAP, CTP, C. de Discipline), droit syndical, publication des créations et vacances d'emploi, des listes d'aptitude, notre mission d'information sur l'emploi public,...

Nous continuerons à développer ou à adapter des missions facultatives : CNRACL, Service de remplacement, assurances contre les risques statutaires, pôle santé et sécurité au travail (prévention des risques professionnels et médecine préventive), aide au reclassement ou à l'emploi de personnes handicapées grâce à notre partenariat avec le SAMETH et Cap Emploi.

Pour compléter l'éventail de nos services facultatifs le Conseil d'Administration se prononcera sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire santé et prévoyance des territoriaux du Gard.

Enfin quels que soient les effets de la loi précitée et la montée en puissance de l'Intercommunalité choisie ou non, le Centre de Gestion reste à votre service. En souhaitant que pour chacune et chacun d'entre vous 2012 soit une belle année, les élus, la direction et les agents du Centre seront encore et toujours auprès de vous.



La présidente, **Reine BOUVIER**
Maire de LE CAILAR

Présidente de la Communauté de Communes Petite Camargue

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 1

ÉVOLUTION DES MARCHÉS PUBLICS 2

CONCOURS ET EXAMENS

INSERTION ET MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA F.P.T. 3

QU'EST-CE QUE LES SAMETH ?

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 4

Comm 'aire
LA REVUE DU CDG

Directrice de la rédaction :
Reine BOUVIER
Rédacteur en chef :
Alain FABRE
Conception : AB OVO

Évolution des MARCHÉS PUBLICS

Le droit des marchés publics est marqué par un perpétuel changement. Il doit cette mouvance à l'évolution des sources, tant jurisprudentielles que textuelles. L'année 2011 n'a pas dérogré à cette règle avec le décret n°2011-1000 (I) et le décret n°2011-1853.

I/Le décret n°2011-1000 du 25 août 2011 modifiant certaines dispositions applicables aux marchés et contrats de la commande publique

Ce décret apporte de nombreuses innovations, de clarifications et de mises à jour sur le domaine de la commande publique.

Les dispositions essentielles de ce décret sont :

- L'introduction des contrats globaux de performance : possibilité de conclure des contrats globaux associant soit la conception, la réalisation et l'exploitation ou la maintenance pour satisfaire des objectifs chiffrés de performance.

- La promotion des circuits courts pour les produits de l'agriculture est incluse dans l'article 53 du code des

marchés publics.

- Désormais sauf stipulation contraire du marché, la reconduction est tacite (vigilance sur cette disposition, car nul n'est à l'abri d'une reconduction tacite involontaire. Mieux vaut prévoir des reconductions expresse).

- Possibilité aux candidats d'un marché public de présenter une offre variante sans répondre à l'offre de base, sauf stipulation contraire.

- Précision sur la dématérialisation : à partir du 1/01/2012 les pouvoirs adjudicateurs ne pourront refuser une offre dématérialisée pour les marchés de plus de 90 000 € HT (disposition prévue à l'article 56 du code des marchés publics).

- Mise en conformité avec la jurisprudence du conseil d'Etat : les pouvoirs adjudicateurs ne sont plus tenus de respecter le délai de suspension de signature dans le cas où le marché a été attribué au seul candidat ayant participé à la consultation.

II/Les décrets n°2011-1853 et n°2011-2027 du 9 décembre 2011 modifient certains seuils du code des marchés publics.

Concernant les marchés à procédure adaptée, le seuil des dispenses de procédure est relevé à 15 000 € HT (au lieu de 4000 € HT) pour les personnes soumises aux premières et troisièmes parties du code des marchés publics tout en garantissant, en dessous de ce seuil, les principes fondamentaux de la commande publique :

- Respecter l'égalité, la liberté et la transparence de la commande publique,

- Respecter le principe de bonne utilisation des deniers publics,

- Ne pas contracter systématiquement avec le même prestataire,

- Choisir une offre répondant au besoin.

L'acheteur public doit se comporter en gestionnaire avisé et responsable

Les seuils relatifs aux procédures formalisées passent à 200 000€ pour les services et fournitures et 5 M€ pour les travaux.

Commande Publique

Alain FABRE 04 66 38 86 86

Julien BONO 04 66 38 86 86

CONCOURS ET EXAMENS professionnels de catégories A,B, et C

Les centres de Gestion de la Région Languedoc Roussillon organisent les examens et concours dans le cadre d'un partenariat régional et interrégional Grand Sud Ouest .

Seuls les arrêtés d'ouverture des concours et examens professionnels permettent de les organiser.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les Centres de gestion du Languedoc Roussillon mettent à disposition des candidats un site commun :

www.cdg-lr.fr

Ce site vous donnera tous les renseignements que vous souhaitez concernant :

- ♦ Les calendriers

- ♦ Les brochures de chaque concours et examen professionnel dans toutes les filières

- ♦ Les annales des concours et examens professionnels

- ♦ Les résultats

- ♦ Les coordonnées des Centres de Gestion partenaires



Service concours et examens :

Patricia Jeay 04 66 38 86 86

Audrey Armand 04 66 38 86 86

Laurence Masolini 04 66 38 86 98

Marie Laurence Chauvet 04 66 38 86 85

Insertion et maintien des TRAVAILLEURS HANDICAPÉS dans la F.P.T.

(documentation fournie par les partenaires du CDG30 dans le domaine du handicap)



Dans le cadre de la convention signée en octobre 2010, nous souhaiterions vous présenter les missions de **Cap Emploi**, organisme qui assure un lien entre l'employeur, le travailleur handicapé et le FIPPHFP.

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPPHFP) finance des organismes pour vous accompagner dans vos projets de recrutement ou de pérennisation de contrats, aidés ou non, à destination des Personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au titre de la Loi de 1987, revue en 2005 (personnes handicapées).

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans tous vos projets d'intégration de Personnes Reconnues Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Les conseillers de Cap Emploi Gard sont présents sur tout le département :

Ali SAIDI – secteur de Bagnols sur Cèze, Gard Rhodanien a.saidi@capemploi30.com

Donia ARFOUNI – secteur d'Alès d.arfouni@capemploi30.com

Véronique ALLION – secteur du Vigan v.allion@capemploi30.com

Brigitte MONIER – secteur Nîmes, Sud Garois et Beaucaire

b.monier@capemploi30.com

Pour :

■ Etudier avec votre collectivité les mesures favorisant l'entrée en emploi et l'adaptation au poste de travail dans le cadre de vos projets de recrutement ou de pérennisation.

■ Mobiliser des appuis spécifiques, lorsque cela s'avère nécessaire, comme dans le cas de déficience visuelle, auditive, intellectuelle, de maladie psychique, et proposer des actions adaptées favorisant l'adaptation des personnes à vos emplois.

■ Intervenir auprès de vos équipes de travail afin de faciliter l'accueil de la personne.

■ Accompagner, en accord avec le médecin de prévention, la mise en place de matériel adapté au handicap de la personne et au cadre défini de son poste.

■ Etudier avec vous la possibilité de mettre en œuvre un accompagnement humain adapté aux difficultés de la personne en lien avec son état de santé

■ Présenter des candidats répondant à vos propositions d'emploi et vous accompagner dans le cadre de vos recrutements.

Cas pratiques :

■ Une Collectivité Territoriale a souhaité recruter une personne déficiente visuelle : CAP EMPLOI accompagne la collectivité dans la mise en place des mesures mobilisables : formation en entreprise préalable à

l'embauche, étude de poste par l'association spécialisée du handicap visuel, accord du Médecin de Prévention, accompagnement de l'équipe de travail, accompagnement dans la mise en place des mesures d'aménagement de poste, suivi de l'adaptation au poste de travail.

■ Une Collectivité Territoriale souhaite recruter une personne atteinte de déficience mentale : CAP EMPLOI l'accompagne dans la mise en place de mesures adaptées à la situation et à l'environnement de travail (en accord avec le Médecin de Prévention, demande de dérogation du nombre d'heures travaillées, accompagnement de l'équipe de travail)

■ Une Collectivité Territoriale souhaite que nous l'accompagnions dans un projet de recrutement : CAP EMPLOI recherche les candidats Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, sélectionne au regard des besoins, présente les candidats, et accompagne la collectivité dans son processus de recrutement. Vous ne savez pas comment recruter un agent handicapé, vous ne connaissez pas les mesures auxquelles vous avez droit, vous voulez comprendre les handicaps, vous souhaitez être aidé et accompagné dans vos démarches... Nous sommes prêts pour vous rencontrer... Et vous accompagner. **Brigitte MONIER**

Qu'est-ce que les SAMETH ?



Les Services d'Appui au maintien dans l'emploi des Travaillateurs handicapés (SAMETH) ont été mis en place sur l'ensemble du territoire national au cours de l'année 2006, à l'initiative de l'AGEFIPH. Depuis 2009, dans le cadre d'un accord entre le FIPPHFP et l'AGEFIPH, ses services sont accessibles à toutes les fonctions publiques. Lors de l'apparition ou de l'aggravation d'un handicap, le SAMETH aide l'employeur et la personne en situation de handicap à trouver et à mettre en œuvre une solution sur mesure pour permettre le maintien dans l'emploi sur le poste d'origine ou sur un autre poste, en tenant compte des restrictions médicales indiquées par le médecin de prévention.

Les missions principales du SAMETH sont : l'information et le conseil, l'analyse des situations de travail et la recherche de solutions, l'accompagnement à la mise en œuvre.

Les interventions peuvent être simples : mise en relation fournisseurs, aide au montage administratif des dossiers, demandes de financement, ou complexes : solutions multiples, partenaires spécialisés mobilisés... Le conseiller SAMETH prend alors un rôle de conducteur de projet.

Ainsi, au cours de ces derniers mois, le SAMETH du Gard dans le cadre de l'accompagnement d'une collectivité territoriale et d'un agent atteint d'une perte auditive, ceux-ci ont pu bénéficier de conseil permettant de trouver le matériel adapté et le financement complet des prothèses auditives auprès de 4 financeurs différents (le FIPPHFP n'intervenant qu'en dernier ressort) dans des délais maîtrisés. Cet agent a ainsi pu être maintenu sur son poste de travail, en toute sécurité.

Une autre situation, plus complexe, a permis à un agent de la Fonction Publique d'Etat, atteint d'une maladie invalidante (troubles moteurs et neurologiques) de bé-

néficier d'un accompagnement adapté : bilan neuropsychologique réalisé par un partenaire spécialisé ; son poste de travail a également fait l'objet d'une étude ergonomique. Cette personne a été reclassée dans un autre service de son établissement, après une période de formation adaptée aux capacités d'attention, sur un poste parfaitement compatibles à ses aptitudes et conforme aux restrictions médicales. Le conseiller de maintien dans l'emploi a tenu le rôle de coordinateur tout au long de cette prise en charge à laquelle a été associé le médecin de prévention.

Le service de maintien dans l'emploi du Gard est composé d'une équipe de 4 conseillers qui se déplacent directement dans les collectivités ou les entreprises.

Anne Marie Navarro au 04 34 14 71 02.
Contact CDG30 :
Sabine Passet : 04 66 38 86 89 ou
Médecine Préventive : 04 66 38 91 96

L'annualisation DU TEMPS DE TRAVAIL

Principe de l'annualisation

L'annualisation du temps de travail se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ainsi, la démarche consiste :

- à déterminer les obligations annuelles de travail,
- à fixer les périodes travaillées et non travaillées,
- à déterminer les horaires de travail.

Le but est en effet de condenser le temps de travail de l'agent lorsque la collectivité a des besoins et de libérer des périodes creuses. Ainsi, l'annualisation du temps de travail est plutôt envisagée pour les personnes travaillant sur le rythme scolaire c'est à dire les ATSEM et les adjoints techniques faisant fonctions d'ATSEM.

Il découle de l'annualisation du temps de travail trois périodes distinctes :

- le temps de travail (pendant les périodes scolaires),
- la période de récupération (correspondant à la récupération des heures supplémentaires effectuées lors des périodes scolaires),
- la période des congés annuels (lors des vacances scolaires).

Par ailleurs, les agents appartenant aux cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique, et assistants artistiques ne peuvent en aucun cas être annualisés.

Les modalités de calcul de l'annualisation

Règle générale

Il est opportun de se référer au décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail qui fixe la durée annuelle de travail d'un agent à temps plein à 1607 heures, soit 45,7 semaines = 365 jours - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés. Ces agents à temps plein sont rémunérés 1820 heures calculées comme suit : 35 heures hebdomadaires x 52 semaines.

En pratique pour les agents travaillant sur le rythme scolaire

Pour calculer le temps de travail réel-



Service Conseil Statutaire : Bérengère Picard, Nathalie Arioli, Maewa Monseil

lement effectué par des agents, il convient de multiplier le nombre d'heures hebdomadaires effectivement réalisées par le nombre de semaines de période scolaire. Il apparaît que le nombre de semaines comptabilisées dans l'année scolaire 2011/2012 est de 36.

Par exemple, si l'agent travaille 26h40 (équivalent au réel à 26,66) pendant les semaines d'école, il convient de les multiplier par 36 semaines = 959,7 heures, durée effective de travail de l'agent.

Afin de déterminer la durée hebdomadaire de l'emploi qui devra être créé par délibération, le calcul est le suivant :

$959,7 / 45,7 = 21$ heures correspondant également à la rémunération qui est lissée sur l'année.

Il sera donc rémunéré à hauteur de : $21 \times 52 = 1092$ heures.

Par ailleurs, il conviendra de prévoir la journée de solidarité, qui équivaut pour un agent à temps non complet à 21 heures à : $7 \text{ heures} \times 21 \text{ h} / 35 = 4 \text{ h } 15$.

Tout l'intérêt de l'annualisation est de faire bénéficier à l'agent d'une stabilité financière, dans la mesure où sa rémunération est la même chaque mois (21 heures) alors que son temps de travail peut être inférieur ou supérieur. Cela permet à la collectivité d'établir un planning modulé selon ses besoins.

Nous pouvons ajouter que :

- un agent annualisé suivant le rythme scolaire ne peut s'absenter afin de prendre ses congés annuels pendant la période scolaire,

- le décret 2000-815 s'impose sur la question des bornes horaires (durée maximale hebdomadaire de 44h sur 12 semaines consécutives ou 48h sur une semaine isolée, durée maximale de 10h, amplitude de la journée de travail de 12h maximum, 20 minutes de pause rémunérée pour 6 heures de travail

- le droit à la formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Maladie :

un jour de franchise !

La loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (JO du 29 décembre 2011) prévoit qu'hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.