

## SOMMAIRE

ÉDITO POLITIQUE ..... P. 1  
« Réforme Territoriale :  
quelles conséquences  
pour les personnels ? »

Les arrêts de travail  
pour les agents... un casse tête  
pour les Maires ..... P. 2

Le Centre de Gestion s'engage  
aux côtés de la Mutuelle Nationale  
Territoriale pour mieux protéger  
les agents ..... P. 3

Annualisation  
du temps de travail ..... P. 3

**DOSSIER** ..... P. 4  
Archivage à Bissy-sous-Uxelles

**PORTRAITS** ..... P. 5  
L'équipe archives  
Alain Monnet

ELLES ONT QUITTÉ LE CDG ..... P. 5

**INFORMATIONS  
PRATIQUES** ..... P. 6

**ACTUALITÉS  
STATUTAIRES** ..... P. 6



## Edito Politique

### Réforme Territoriale : quelles conséquences pour les personnels ?

La loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de la réforme des collectivités territoriales et notamment son titre III consacré au développement et à la simplification de l'intercommunalité est peu proluxe sur le devenir des personnels qui seront concernés par la fusion, la dissolution des EPCI ou Syndicats intercommunaux.

Elle maintient néanmoins les principes aux termes desquels les agents suivent les compétences et bénéficient d'une protection dans leur emploi, leur carrière, leurs rémunérations et leurs avantages, lorsqu'ils font mouvement d'une commune vers un EPCI, d'un EPCI vers un autre, ou font retour vers une commune en cas de dissolution d'un Établissement.

Le transfert n'est automatique que s'il s'agit d'une compétence transférée dans sa totalité. En cas de transfert partiel de la compétence, les communes auront la possibilité de déroger à cette règle générale en conservant certains de leurs services qui peuvent ensuite être mis à disposition de l'EPCI par voie de convention.

Ce texte prévoit également, des mises à disposition de services entre une commune et un EPCI, la création de services communs entre les communes et les EPCI, ou encore des conventions entre EPCI pour la réalisation de prestations de service.

Lors de la dissolution d'un EPCI, rien ne précise dans les textes les modalités de répartition des personnels entre les communes membres. Il faudra donc que s'ouvre une concertation entre ces communes pour trouver les solutions nécessaires en amont des actes de dissolution. A notre sens cette seule concertation ne suffira pas : elle devra également s'opérer en parallèle avec les représentants du personnel. La qualité du dialogue social conditionnera la réussite des procédures qui seront engagées.

**Le centre de gestion sera au cœur de la mise en œuvre de la réforme territoriale en ce qui concerne les personnels :**

- > d'une part, en apportant un conseil aux collectivités qui devront anticiper les conséquences des restructurations
- > d'autre part, ces procédures vont nécessiter la consultation des instances paritaires (CAP/CTP). Le centre de gestion ne pourra adapter son calendrier de réunions que pour autant les collectivités concernées lui feront part en amont de leurs besoins en la matière.

Conscient des difficultés que les élus ne manqueront pas de rencontrer, le centre de gestion, dès aujourd'hui, met à la disposition de ceux-ci un de ses collaborateurs, Jordan Paquier, juriste spécialisé en ce domaine.

Enfin, je peux affirmer que les élus du centre de gestion sauront adapter le fonctionnement de ses services à cette actualité réglementaire, car il est certain que la fonction publique territoriale sera touchée de plein fouet par cette réforme, si celle-ci est conduite jusqu'au bout !

**Michelle Pèpe, Vice-Présidente du Centre de Gestion**



# Les arrêts de travail pour les agents... un casse tête pour les Maires

Outre les problématiques de remplacement auxquelles le Maire doit faire face très rapidement lorsqu'un agent titulaire est en arrêt de travail, il doit se débattre entre les formalités administratives et statutaires liées à ces arrêts.

## > Pour les accidents du travail ou la maladie professionnelle

Saisir la Commission de réforme  
(instance tenue par le CDG 71) compétent pour :

- > la mise à la retraite pour invalidité des fonctionnaires affiliés à la CNRACL,
- > la mise à la retraite du fonctionnaire justifiant de 15 ans de service valables pour la retraite,
- > la contestation sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle par la collectivité,
- > la prise en charge des frais qui ouvre droit au congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle,
- > la constatation de la consolidation de l'état de santé en cas d'accident de service ou de maladie contractée en service ayant entraîné un arrêt de travail,
- > l'aptitude ou l'inaptitude du fonctionnaire ou sur le reclassement pour inaptitude physique à l'issue des différents congés,
- > l'octroi et le renouvellement du mi-temps thérapeutique après un accident de service ou maladie professionnelle,
- > l'attribution de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT),
- > la mise à disposition d'office pour maladie après congé de longue durée pour maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions,
- > le bénéfice de la majoration d'assistance d'une tierce personne,
- > l'attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) pour les fonctionnaires relevant du régime général,
- > la prolongation d'activité de 2 ans au-delà de la limite d'âge pour les fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active ou insalubre en cas de contestation sur l'aptitude physique et intellectuelle de l'agent par l'autorité territoriale.

Elle émet son avis à partir d'un dossier médical qui lui est transmis. Ses avis ne peuvent faire l'objet d'un recours. Elle peut être saisie par l'autorité territoriale ou par l'agent qui adresse sa demande à l'autorité territoriale. Lorsque cette demande est formulée par l'agent, elle doit transmettre à la commission de réforme la demande de l'agent dans un délai de 3 semaines (à l'expiration de ce délai et si la commission de réforme n'a pas été saisie par l'autorité territoriale, l'agent peut saisir directement la commission de réforme en lui adressant un double de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception).

La procédure est disponible sur le site du CDG71.

## > Pour la maladie

Saisir le comité médical départemental  
(instance tenue par la direction de  
la cohésion sociale) compétent pour :

- > la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs d'arrêt maladie,
- > l'octroi et le renouvellement des congés longue maladie ou de longue durée,
- > l'octroi et le renouvellement de la disponibilité d'office,
- > l'octroi et le renouvellement du temps partiel thérapeutique après congé de longue maladie, de longue durée ou 6 mois de congé maladie ordinaire consécutifs,
- > la réintégration après le congé de maladie ordinaire de 12 mois consécutifs, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, et à l'issue d'une disponibilité quel qu'en soit le motif,
- > l'aménagement des conditions de travail après congé de maladie ou disponibilité d'office,
- > l'aptitude ou l'inaptitude du fonctionnaire ou sur le reclassement pour inaptitude physique à l'issue des différents congés,
- > l'octroi, le renouvellement et la réintégration après un congé de grave maladie.

Les avis ne sont que des avis consultatifs qui ne lient pas la collectivité. Toutefois, dans les 2 cas suivants, la collectivité ne peut pas prendre une décision contraire à l'avis émis :

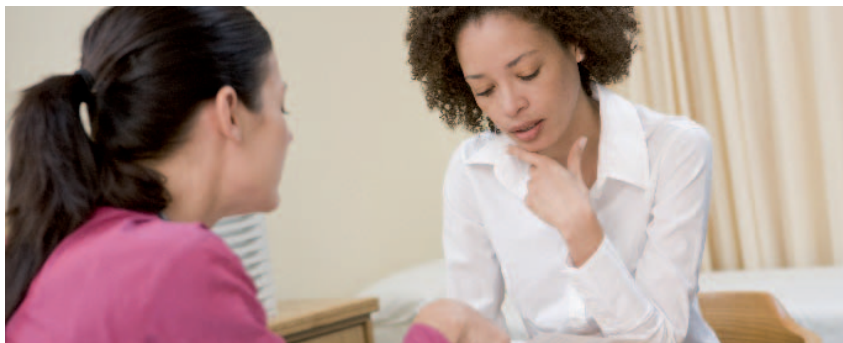
- en cas de reprise des fonctions après 12 mois consécutifs d'arrêt en congé de maladie ordinaire, ou après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- en cas d'octroi d'un temps partiel thérapeutique.

### Attention

Pour les collectivités assurées auprès du service assurances des risques statutaires du CDG, les déclarations des arrêts de travail pour remboursement doivent être portées à la connaissance du service dans un délai de 90 jours à compter du début de la période d'arrêt au moyen du formulaire « déclaration de la collectivité ».

# Le Centre de Gestion s'engage aux côtés de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) pour mieux protéger les agents.

Présidée par Jean-Pierre Moreau et dirigée par Serge Giacometti, la MNT est, avec 1,1 million de personnes protégées, la 1<sup>ère</sup> mutuelle de la fonction publique territoriale en santé comme en maintien de salaire. Elle milite pour une protection sociale responsable, au plus près des besoins des personnels des collectivités territoriales.



## MNT en Saône-et-Loire :

8 rue Georges Lapiere  
71100 Chalon-sur-Saône

Présidée par Daniel Bert et dirigée par Barbara Musiedlak, la MNT en Saône-et-Loire compte 4600 adhérents en santé, 4900 en prévoyance et plus de 8000 personnes protégées. 1836 agents territoriaux ont adhéré à ce contrat groupe mis en place au 1<sup>er</sup> Octobre 2000.

Le contrat collectif GMS permet aux agents des collectivités de moins de 10 agents du département de la Saône-et-Loire, d'avoir accès à une garantie qui leur offre la possibilité de **compenser la perte de salaire et de conserver leur traitement en cas d'arrêt de travail** prolongé pour raison de santé.

Le statut des agents territoriaux ne leur permet pas en effet de conserver un plein traitement **au-delà de 90 jours d'arrêt de travail**.

Cette garantie leur donne aussi la possibilité d'avoir accès à des services médicaux d'accompagnement qui facilitent leur retour au travail.

Pour bénéficier vous aussi de cette couverture, adhérez dans les 6 mois de votre arrivée dans la collectivité ; pour cela, rien de plus simple, contacter la MNT au 09 72 72 02 02.

## Annualisation du temps de travail : une clarification nécessaire

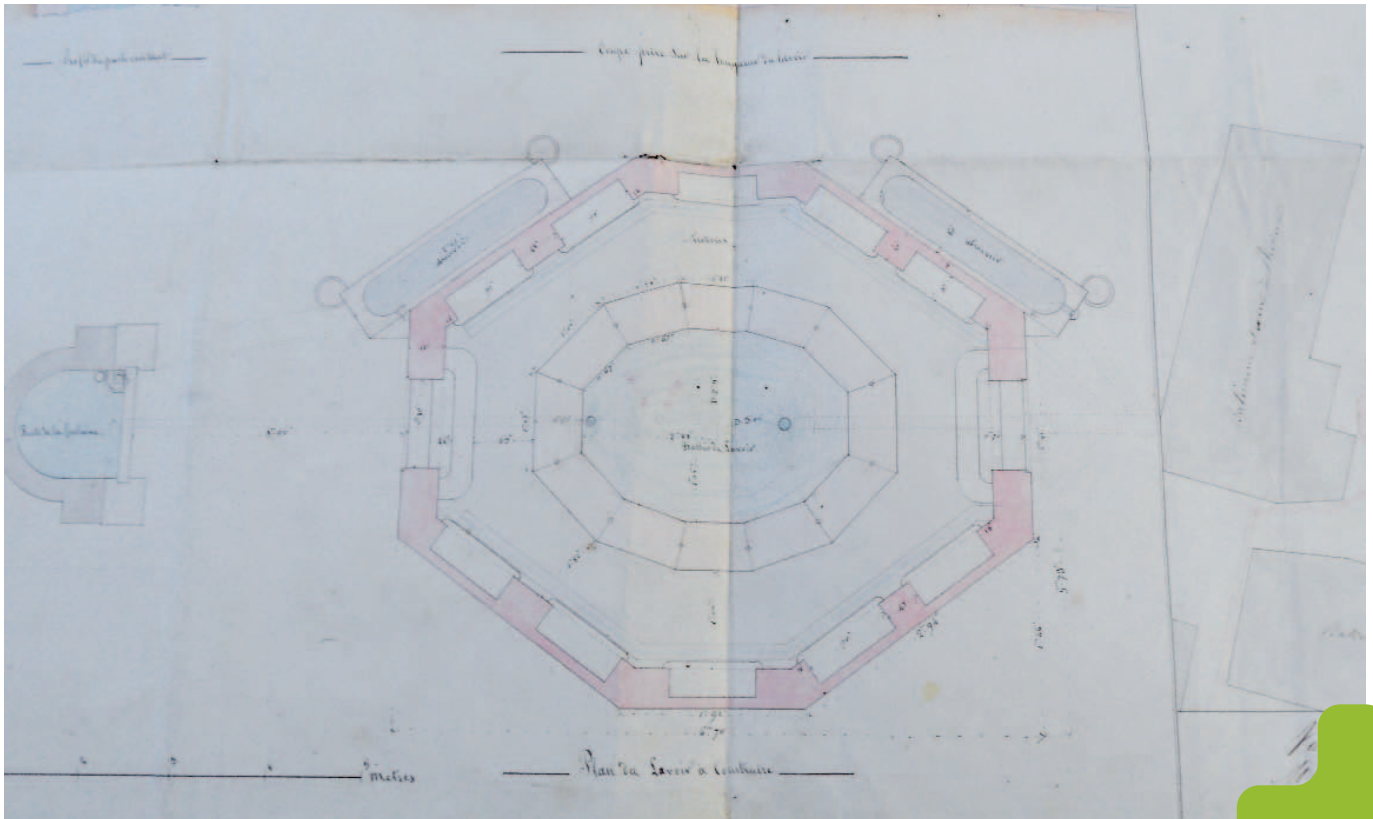
Pour aider les collectivités à gérer les questions relatives à l'annualisation du temps de travail, la note d'informations du 19 novembre 2009 relative à l'annualisation du temps de travail des agents à temps non complet, consultable sur le site internet du Centre de Gestion, vient d'être mise à jour. Il est rappelé notamment dans cette note l'application obligatoire aux agents dont le temps de travail est annualisé les garanties minimales en matière de durée de temps de travail fixées par le décret n°2000-815 du 20 août 2000 relatif à l'aménagement et à la durée du temps de travail.

Les garanties minimales sont les suivantes :

- > **Durée quotidienne du travail** (10 heures maximum de travail quotidien ; amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures ; repos minimum de 11 heures par jour) ;
- > **Repos hebdomadaire**, en principe le dimanche, de 35 heures minimum (11 heures de repos journalier + 24 heures de repos hebdomadaire).
- > **La durée du travail**, heures supplémentaires comprises ne peut dépasser ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- > **Le travail de nuit** comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.
- > **Pause obligatoire rémunérée d'une durée minimale d'au moins vingt minutes** par temps de travail de 6 heures dans la même journée.



# L'archivage à Bissy-sous-Uxelles



Plan du lavoir 1857-1860

Elue maire en 2008, j'ai très vite pris conscience qu'au-delà des projets visibles, donc valorisants pour un élu, le maire d'un petit village devait gérer le quotidien avec toute la complexité des procédures applicables.

Parmi celles-ci, la gestion de la mémoire donc des archives m'est apparue comme un devoir, afin de laisser aux générations futures les éléments qui fabriqueront au fil du temps l'histoire de notre village.

Malgré la volonté qui m'animait, je me trouvais démunie devant l'immensité de la tâche à accomplir : d'une part des monceaux de boîtes, de chemises, de documents en vrac jonchaient le sol du grenier au milieu de restes de volatiles qui s'étaient égarés dans les combles, d'autre part, personne au conseil municipal ne maîtrisait les obligations légales qui régissent la conservation des archives.

C'est pourquoi, j'ai sollicité en 2009 le centre de gestion de la fonction publique territoriale afin que le service des archives puisse accomplir un travail de tri, de classement voire de destruction des documents qui avaient été conservés depuis 1789.

Après un état des lieux, une estimation du temps de travail, le CDG a élaboré un devis lequel précisait outre le coût de la prestation, le montant des subventions auxquelles la commune pouvait prétendre, notamment celle du Conseil Général.

Le travail fût réalisé en ce début d'automne : sur 10 mètres linéaires, 5.5m furent détruits, 4.5 m sont classés, répertoriés, rangés dans des boîtes accessibles.

Cette prestation s'est conclue par la remise d'un répertoire de classement papier et électronique, accompagné d'une boîte à outils afin que les archives vivent.

Les professionnels du centre de gestion ont effectué un travail remarquable, minutieux, méthodique, sur lequel je n'ai pas d'observation. Un seul regret, les délais d'attente sont trop long, c'est sûrement la rançon du succès de cette mission.

**Michelle Pèpe,**  
Maire de Bissy-sous-Uxelles

## PORTRAITS

### L'équipe archives

#### du Centre De Gestion

Depuis 1997, le service archives aide les collectivités à satisfaire à leurs obligations légales et réglementaires en matière d'archivage, tant dans le traitement des documents les plus anciens que dans l'organisation et la gestion des plus récents.

Composé de 4 archivistes diplômés, le service



Archives rencontre un vif succès. Il se déplace gracieusement afin d'évaluer les besoins de chaque collectivité et adapte un programme fonctionnel d'intervention.

Eric Perret  
Responsable du service archives

### Alain MONNET

#### Président de la commission de réforme

Vice-Président du CDG, Alain Monnet assure la présidence de la commission de réforme depuis son transfert par l'Etat, après en avoir négocié les modalités avec la préfecture.

Il est également Maire-Adjoint de Montceau-les-Mines où il a, entre autres, la charge du personnel. C'est un convaincu d'une démarche préventive en matière de santé au travail,



fondée sur la confiance réciproque des parties en cause (employeurs et agents publics) et sur la compétence (les médecins experts ont été repris de la précédente commission).

La commission de réforme se réunit tous les mois, 277 dossiers ont été examinés et traités depuis un an.

## Lettre - N°3 - Octobre 2011

### Elles ont quitté le CDG...



Deux agents ont fait valoir leurs droits à la retraite avec application en dernière limite de la formule 15 ans de service et 3 enfants :

Avec un modèle de carrière linéaire dans la même institution, **Sylvie Clerc** a été recrutée agent de bureau dactylographe le 1<sup>er</sup> avril 1982 au Syndicat de Communes Départemental pour la Gestion du Personnel Communal. Intégrée le 1<sup>er</sup> janvier 1988 comme agent administratif qualifié dans le nouveau Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, elle est ensuite reclassée dans le grade d'adjointe administrative avant d'être nommée rédactrice. Elle a débuté sa carrière au sein du service paye du CDG et l'a quitté lors de son départ en retraite.

**Marie-Christine Mandon**, un pilier du CDG 71, a commencé sa vie professionnelle le 1<sup>er</sup> mars 1983 en qualité de rédactrice à Villeurbanne. Après réussite au concours d'attaché en 1986, elle est arrivée au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale en septembre 1991. Avec le nouveau statut de la fonction publique territoriale, elle est intégrée attachée territoriale le 1<sup>er</sup> janvier 1988, promue attachée principale le 1<sup>er</sup> janvier 2007, puis directrice territoriale le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Exerçant avec des compétences reconnues, les fonctions d'adjointe de direction, Marie-Christine Mandon a constamment été l'interlocutrice privilégiée des élus du département.

Les élus du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ont tenu à saluer ces deux départs le 20 septembre dernier lors d'une sympathique manifestation à la Maison Mâconnaise des Vins, où de nombreux cadeaux ont été remis aux deux jeunes retraitées, en présence de nombreux élus et directeurs des ressources humaines du département.

## ACTUALITÉS STATUTAIRES

### > Information :

#### Les travailleurs sociaux se mobilisent pour une évolution de la filière sociale dans la fonction publique.

Les travailleurs sociaux se mobilisent pour une reconnaissance des diplômes d'Etat en travail social et l'intégration des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE) en catégorie A. Ils demandent en particulier à ce que leurs diplômes soient reconnus en France au niveau Licence conformément à la réglementation européenne en matière d'harmonisation des niveaux de formation et des professions.

### > Derniers textes parus :

- Décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

- Décret n° 2011-916 du 1<sup>er</sup> août 2011 portant application de l'article 17 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1955.

- Décret n° 2011-938 du 1<sup>er</sup> août 2011 modifiant le décret n° 93-555 du 26 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

### > Circulaire d'actualité statutaire :

Pour une information plus complète, les collectivités peuvent utilement se reporter à la Circulaire d'actualité statutaire diffusée chaque début de mois par le Centre de Gestion sur son site Internet dans la rubrique « actualités ». Cette actualité fait le point sur les derniers textes parus, la jurisprudence récente, les réponses ministérielles. Elle comporte également une revue de presse.

## INFORMATIONS PRATIQUES

### > Commissions de réforme

25 octobre, 29 novembre, 20 décembre

### > CAP/CTP

6 décembre 2011

### > Réunion de sensibilisation et d'information à l'emploi de personnes handicapées

13 octobre 2011 à Virey-le-Grand, 21 octobre 2011 à Paray-le-Monial, 15 novembre 2011 à Mâcon

### > Comité Hygiène et Sécurité

15 novembre

## à vos agendas



Retenez la date  
du **1<sup>er</sup> décembre 2011**  
de 9 h à 16 h (repas offert).

**3<sup>ème</sup> journée à l'intention des maires  
et des présidents d'intercommunalités**

Les maires d'une commune sont au moment de leur engagement portés par des valeurs d'humanisme, centrés sur la prise de responsabilités au service de l'intérêt général. Beaucoup d'entre eux ne se doutent pas qu'une fois élus, ils vont devoir animer deux équipes :

une équipe d'élus (le conseil municipal) et une équipe d'agents, sans lesquels le service aux administrés ne saurait être rendu dans de bonnes conditions.

Nombreux sont ceux qui, déconcertés à l'issue de quelques mois de mandat nous interpellent, nous sollicitent et tentent de trouver les solutions les plus adaptées à leurs préoccupations :

« ...Difficile de faire face aux charges...  
comment réorganiser les équipes d'agents... »

« ...Comment puis-je aider un agent  
à se remobiliser sur sa mission... »

« ...Je dois arbitrer des choix...  
difficile d'assurer la cohésion... »

Loin de recettes et de solutions toutes faites, le **Centre de Gestion 71** réfléchit avec vous le pour vous accompagner dans votre métier de Maire.

Le 1<sup>er</sup> décembre ce sera une journée d'échanges, de réflexion et d'informations (Conférences, débats, outils).