

# CHANDELE

LA LETTRE D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉUNION

LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (REP)  
OU L'ÉQUIVALENCE DE DIPLÔME (RED)

p2

BON À SAVOIR

p3

Le droit à la formation

PRÉSENTATION DU PÔLE STATUT, CARRIÈRE, EMPLOI

p4/5

PAGE MÉDICALE

p6

L'hypertension artérielle

DE NOUS À VOUS

p7

Retour sur le réseau des DRH territoriaux et session d'information sur l'hygiène et la sécurité dans le milieu de la petite enfance

ÇA SE PASSE CHEZ VOUS

p8

Évaluation des risques professionnels à Saint André



LE PÔLE STATUT CARRIÈRE EMPLOI :

## UN CENTRE DE RESSOURCES

POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

## La REP/RED : ça vous parle ?

La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) et la reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED) sont des dispositifs souvent mal connus des candidats aux concours.

### QU'EST-CE QUE C'EST AU JUSTE ?

Pour certains concours, ces dispositifs permettent aux candidats de s'inscrire en externe sans être en possession du ou des diplômes normalement requis par le statut régissant ces cadres d'emplois. C'est une dérogation qui s'apprécie soit au travers de l'expérience professionnelle (REP), soit au travers de la reconnaissance des diplômes communautaires ou des diplômes français autres que ceux requis (RED).

Souvent, cela concerne des candidats qui ont des diplômes inférieurs au niveau de diplôme demandé mais qui ont une expérience professionnelle au cours de laquelle ils ont pu développer des connaissances et un savoir-faire qui finalement compensent le fait qu'ils n'ont pas le diplôme requis.

### PRENONS UN EXEMPLE CONCRET :

M. HOAREAU veut s'inscrire en externe au concours d'attaché pour lequel il faut un bac +3 (licence) mais il a seulement un bac +2. Il ne remplit pas la condition de diplôme. Mais il a une expérience professionnelle de plus de 3 ans au sein d'une association où il occupe les fonctions de responsable administratif et financier. Le CDG apprécie la durée de son expérience professionnelle, la nature de ses fonctions, pour les comparer avec les connaissances, compétences et aptitudes attestées par les diplômes normalement exigés pour l'accès au concours. M. HOAREAU obtiendra probablement un avis favorable.

M. PAYET a aussi un bac + 2 et veut s'inscrire en externe au concours d'attaché. Il a une expérience professionnelle de 4 ans en qualité de vendeur dans un magasin de chaussures. Le même travail de comparaison sera fait et on aboutira certainement à un avis défavorable car les missions confiées à M. PAYET ne sont pas de nature à lui permettre de développer les connaissances, compétences et aptitudes équivalentes à celles attestées par le diplôme exigé.

### TOUS LES CONCOURS SONT-ILS CONCERNÉS ?

Les concours donnant accès à des professions réglementées ne sont pas concernés : puéricultrice, médecin, infirmier....



### QUI EST COMPÉTENT POUR APPRÉCIER ET ACCORDER CETTE DÉROGATION ?

Pour tous les concours requérant des diplômes dits généralistes (baccalauréat, licence...), tel que le concours de rédacteur ou d'attaché par exemple, ce sont les centres de gestion organisateurs des concours qui apprécient l'expérience professionnelle ou l'équivalence des diplômes sur la base des documents fournis par les candidats et d'un référentiel. Cela donne lieu à une décision motivée qui est communiquée au candidat.

Pour tous les concours nécessitant des diplômes spécifiques ou techniques, tel que le concours de technicien ou d'ingénieur, c'est une commission nationale placée auprès du CNFPT, qui est compétente. Le centre de gestion organisateur du concours informera le candidat de la nécessité d'effectuer une demande d'équivalence auprès de cette commission.

### QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES ?

Si l'expérience professionnelle ou l'équivalence des diplômes est reconnue, le candidat sera admis à concourir. **Cette décision positive est valable à vie**, sauf si la législation relative au concours concerné évolue.

Si le candidat reçoit un **avis défavorable**, il ne pourra pas participer au concours concerné. La décision **vaut pour une année**.

### FAUT-IL FAIRE LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE UNIQUEMENT AU MOMENT DE L'INSCRIPTION AU CONCOURS ?

Pour les diplômes généralistes qui relèvent de l'appréciation des centres de gestion, l'inscription et la demande de reconnaissance sont effectivement concomitantes.

En revanche, pour ceux qui relèvent de la Commission d'équivalence nationale, il est préférable d'anticiper la demande d'équivalence. En effet, la commission se réunit selon une certaine périodicité et le nombre de demande est important. Si le candidat formule sa demande trop tard par rapport à la date du concours, il ne pourra pas avoir un avis de la commission dans les temps et ne pourra pas concourir. Un avis favorable étant valable à vie, mieux vaut lever le doute au plus tôt.

Dans tous les cas, le service concours pourra vous conseiller sur la démarche à suivre.

# La formation des agents au sein de la fonction publique territoriale

L'accès aux actions de formation est différent selon le statut de l'agent.

Les formations obligatoires concernent uniquement les fonctionnaires. La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires érige l'accès à la formation comme un droit du fonctionnaire. L'accomplissement de ces actions de formation conditionne l'évolution de carrière des agents.

## LES FORMATIONS OBLIGATOIRES SONT :

- La formation d'intégration qui est d'une durée variable. Dans l'année suivant la nomination en tant que stagiaire, les agents de catégorie C bénéficient de 5 jours de formation d'intégration alors que pour les agents de catégorie B et A, il est prévu 10 jours de formation d'intégration. Le suivi de cette formation permet ensuite de titulariser l'agent.

- Les formations de professionnalisation qui revêtent trois formes :
  - formation de professionnalisation au premier emploi : elle doit se faire dans les deux ans suivant la nomination du fonctionnaire,
  - formation de professionnalisation tout au long de la carrière : elle est nécessaire pour inscrire l'agent sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne,
  - formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité (emplois fonctionnels notamment).

Le mécanisme des formations de professionnalisation est détaillé ci-dessous :

TYPE DE FORMATION	FONCTIONNAIRES CONCERNÉS	PÉRIODE	DURÉE	DISPENSE
<b>AU 1<sup>ER</sup> EMPLOI</b>	Tous les cadres d'emplois sauf : les médecins territoriaux et police municipale	Dans les 2 ans après nomination	Catégories A et B : entre 5 et 10 jours, Catégorie C : entre 3 et 10 jours Peut être majorée du nombre de jours de formation d'intégration dont l'agent sera éventuellement dispensé	
<b>TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE</b>	Tous les cadres d'emplois sauf : les médecins territoriaux et police municipale	Par période de 5 ans suite à la formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi - Si agent nommé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 2008 : la 1 <sup>ère</sup> période à prendre en compte court du 1 <sup>er</sup> juillet 2008 au 1 <sup>er</sup> juillet 2013 - Si agent nommé après le 1 <sup>er</sup> juillet 2008 : la 1 <sup>ère</sup> période court à compter du terme de sa période de formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi	Entre 2 et 10 jours	Une dispense (partielle ou totale) peut être accordée par le CNFPT : sont prises en compte les formations sanctionnées par un diplôme reconnu par l'Etat ou l'expérience professionnelle (d'au minimum 3 ans). Ces formations ou expériences doivent être en adéquation avec les responsabilités qui incombent à l'agent compte tenu des missions définies par son statut particulier.
<b>POSTE À RESPONSABILITÉ</b>	Tous les cadres d'emploi. Suite à l'affectation sur un poste à responsabilité, devra être dispensée aux agents nommés sur : - un emploi fonctionnel - poste éligible à la NBI au titre des fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières - un poste défini comme tel par la collectivité après avis du comité technique	Dans les 6 mois suivant la nomination sur le poste	De 3 à 10 jours	

**LES FORMATIONS FACULTATIVES** concernent à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

- Les formations de perfectionnement qui ont pour but d'approfondir des compétences ou d'acquérir des compétences nouvelles.
- Les formations de préparation aux concours et examens professionnels.

- Les formations personnelles.
- Les formations de lutte contre l'illettrisme.
- Le droit individuel à la formation.

Les agents contractuels occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier :

- d'un congé de formation professionnelle
- d'un congé pour bilan de compétences
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience



## Le Pôle Statut – Carrière – Emploi : un centre de ressources pour les collectivités territoriales

Marie-Eve Parny, Nicolas Hoareau,  
Dominique Robert, Zineb Lesquelin,  
Antoine Tichon, Mémona Louisin, Laura Ollive

Le Pôle Statut – Carrière - Emploi est en charge de l'accompagnement des services de ressources humaines des collectivités et établissements publics sur les questions relatives au statut, à la carrière des agents et plus généralement à l'emploi territorial. Il est composé de cinq gestionnaires de carrière, d'une juriste et d'un responsable de service.

Le Pôle met à leur disposition une véritable expertise autour de cinq missions principales :

### 1. LA GESTION DES CARRIÈRES

L'assistance dans la gestion des carrières des fonctionnaires s'adresse uniquement aux collectivités et établissements affiliés au centre de gestion à titre obligatoire ou volontaire soit près de 60 organismes dont 22 communes, 5 établissements publics de coopération intercommunale, des CCAS, des caisses des écoles, des syndicats mixtes, etc...

Le service tient à jour plus de 6900 dossiers administratifs individuels de l'ensemble des fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés.

Concrètement, les gestionnaires accompagnent les services des ressources humaines dans les différentes étapes de l'évolution professionnelle de leurs agents stagiaires et titulaires :

- Nomination stagiaire
- Titularisation
- Avancement d'échelon
- Avancement de grade
- Promotion interne
- Evaluation professionnelle

### 2. LES INSTANCES PARITAIRES

Le Pôle assure le secrétariat des instances paritaires, lieux de consultation des représentants du personnel sur des questions d'ordre individuel ou collectif. Ces instances sont au nombre de quatre :

- Les commissions administratives paritaires (CAP)
- Le comité technique (CT)
- Le conseil de discipline
- Le conseil de discipline de recours

### 3. L'ASSISTANCE JURIDIQUE STATUTAIRE

Le Pôle réalise une veille juridique statutaire pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. A cette fin, la Revue de presse du Centre de gestion, qui récapitule les informations statutaires, est un support adressé mensuellement aux directions des ressources humaines des collectivités affiliées. L'objectif est d'assurer une gestion du personnel territorial fiable et harmonisée.

Le service assure également une assistance juridique relative à l'application du statut. Au fil des changements législatifs et réglementaires impactant la gestion du personnel territorial, le Pôle propose également des modèles de documents afin que les collectivités et établissements publics affiliés puissent mettre en œuvre les réformes le plus sereinement possible.

Par ailleurs, le Pôle assure l'animation du réseau des DRH des collectivités en partenariat avec le CNFPT.

### 4. LA GESTION DU DROIT SYNDICAL

Le Pôle est chargé de l'organisation des élections professionnelles qui ont lieu tous les quatre ans. Il procède également au calcul et à la répartition des quotas d'heures d'absence pour motif syndical (décharges d'activité, autorisations d'absence...).

Le service est en charge de la gestion des locaux mis à la disposition des syndicats par le Centre de gestion et fournit les moyens nécessaires à l'activité syndicale (bureautique, informatique, matériel de bureau...).

### 5. LA BOURSE DE L'EMPLOI

La Bourse de l'emploi ne s'adresse pas uniquement aux collectivités affiliées mais à toutes les collectivités et établissements publics territoriaux de la Réunion. Dans le cadre de cette mission, les agents du service recensent les offres d'emplois et les déclarations de création ou de vacance d'emploi (catégorie A, B et C) effectuées par les différentes collectivités de l'île afin de procéder aux mesures de publicité et d'affichage prévues par la loi N°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La Bourse de l'emploi publie également des offres d'emploi sur tout le territoire national, ainsi que des liens qui peuvent aider les personnes dans la recherche d'un emploi public.



Salon de la jeunesse 2015



« Les compétences du Pôle Statut – Carrière - Emploi sont également mises à profit au cours de journées d'action adressées aux collectivités et/ou aux agents ou futurs agents de la fonction publique territoriale, en partenariat avec le CNFPT. A travers ces diverses manifestations, destinées à promouvoir l'emploi territorial, le Pôle informe de manière générale sur les déroulements de carrière, sur les droits et obligations des agents, sur les métiers de la fonction publique territoriale, etc.

Dans ce cadre, le Centre de gestion participe à la diffusion la plus large possible de ces informations pour la valorisation de la fonction publique territoriale à la Réunion. »

Le Président,  
Thierry VAITILINGOM

## Information médicale et prévention au plus près des agents

La ville de Saint Joseph et le service de médecine préventive du Centre de Gestion ont mené, le 10 février dernier une action de santé publique auprès des agents de la restauration scolaire de la Commune.

A cette occasion, une vingtaine d'agents communaux a pu échanger librement avec deux médecins du Centre de Gestion, les Dr Valérie BADIA, médecin du secteur et Christian MERCIER, coordonnateur du Pôle Santé.

Cette rencontre, organisée conjointement par MM. René-Claude CHEVALIER, Directeur des Ressources Humaines et Jean-Yves COLLET, Conseiller de Prévention à Saint Joseph avait tout d'abord pour ambition de sensibiliser chacun des acteurs sur les conduites à tenir en matière d'hygiène en restauration scolaire.

En effet, certaines affections, en apparence bénignes peuvent être lourdes de conséquences sur le plan de la sécurité alimentaire. Chacun a pu ainsi mesurer, au cours de cette matinée, l'importance de la prévention à ce niveau et obtenir les informations utiles pour éviter tout risque d'infection par contact.

Dans un second temps, le sujet de l'hypertension artérielle, pathologie préoccupante à la Réunion, a pu être abordé sous tous ses angles : Qu'est-ce que l'« HTA » ?, quelles sont ses conséquences ? quels en sont les symptômes ? Comment interpréter les chiffres du tensiomètre ?...autant de questions auxquelles ont répondu nos médecins devant une assistance particulièrement réceptive.

Organisée en deux temps avec une partie théorique animée par les médecins et une deuxième sous forme d'ateliers pratiques, cette matinée a été très riche en échanges et en questionnements.

Entre jeux de rôles et mises en situation pratiques (manipulation de stéthoscopes, de tensiomètres), l'approche pédagogique et ludique, ajoutée à la bonne humeur des agents a contribué à la réussite de cette manifestation.

Au-delà du rôle éducatif de ce type d'opération, l'échange avec les médecins de prévention, dans un contexte et un cadre inhabituel a permis d'aborder des thèmes importants de santé publique dans une relation de confiance, en toute simplicité et convivialité.

A renouveler rapidement !





## Prévention des risques professionnels : la petite enfance, un secteur sensible à accompagner

Le 24 février 2016, FOCALYS, organisme de formation et conseil en santé et sécurité au travail et en hygiène des aliments, a organisé une matinée d'information dans un hôtel de l'ouest, sur le thème de la prévention des risques professionnels dans le secteur de la petite enfance.

Cette action, animée par madame BABOILLARD, membre de l'équipe pédagogique nationale de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), secteur petite enfance, a fait un focus sur les risques professionnels liés à cette activité et sur le dispositif élaboré par l'institution pour les appréhender.

Le Centre de Gestion de la Réunion, animateur du réseau de prévention se devait de participer à cette matinée, afin de renforcer ses connaissances en la matière mais aussi de relayer toutes les informations utiles aux structures affiliées et tout particulièrement aux CCAS, qui gèrent notamment les structures d'accueil de jeunes enfants.

En effet, le secteur de la petite enfance connaît depuis quelques années une sinistralité en augmentation constante : Accroissement du nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles, agents vieillissants (les plus de 40 ans sont les plus touchés) telles sont les réalités à croiser néanmoins avec la qualité du service public qui doit être rendu aux administrés utilisateurs.

La démarche proposée place les agents territoriaux au centre de l'action et se fait dans la recherche d'une amélioration continue : analyse des situations de travail, prise en compte des témoignages des agents, formation à la prévention des risques liés à l'activité physique adaptée à la petite enfance (PRAP PE), réalisation d'actions correctives/préventives, le tout défini par une politique de prévention efficace prenant en compte les aspects techniques, organisationnels et humains.

Nul doute que les connaissances accumulées à cette occasion par nos équipes seront dispensées au quotidien sur le terrain, toujours dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail des agents territoriaux.

## Le réseau des DRH territoriaux : entre partage des bonnes pratiques et actualités statutaires et sociales

C'est dans les locaux du siège du Parc National de la Réunion à la Plaine des Palmistes que se sont retrouvés les responsables des ressources humaines de nos collectivités territoriales le vendredi 25 février dernier.


Ce rendez-vous trimestriel permet aux responsables des ressources humaines de faire vivre un réseau co-animé par le CNFPT et le CDG.

C'est un moment privilégié de rencontre et d'échanges et l'occasion de partager des problématiques communes et l'expérience des bonnes pratiques. En effet, l'objectif de ces réunions est bien de favoriser le travail en réseau des membres en leur permettant de partager les informations liées à leur gestion des ressources humaines.

Le réseau se présente comme un espace convivial de réflexion qui permet aux responsables de prendre du recul au regard de leurs pratiques quotidiennes mais aussi de se tenir informés de l'actualité statutaire et sociale.

Parmi les points inscrits à l'ordre du jour, le réseau a accueilli le RSMAR pour une présentation de ses missions en matière de formation des jeunes et de la problématique de l'insertion à l'issue. L'évaluation annuelle et la mise en œuvre de l'entretien professionnel ont également été évoqués.





## Evaluation des risques professionnels : Saint-André s'engage

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités affiliées dans la mise en œuvre de leur politique de prévention des risques professionnels. Cette action comprend notamment un appui dans l'évaluation des risques (EvRP) et la réalisation du Document Unique (articles L.4121-3 et suivants du Code du Travail).

La Commune de Saint-André, soucieuse des conditions de travail de ses agents, s'investit de plus en plus en la matière. Après avoir réalisé une démarche complète quant à l'achat et à la mise à disposition des équipements de protection individuelle (EPI), la nomination d'un conseiller et d'un assistant de prévention à temps plein, la structure se lance maintenant dans l'EvRP.

L'EvRP devant être réalisée dans tous les services, la collectivité a décidé de commencer cette action par la cuisine centrale qui reste un des services névralgiques.

Cinq enjeux majeurs se dégagent de ce programme :

- Enjeu humain : assurer la sécurité et la santé physique et mentale de tout travailleur
- Enjeu éthique : répondre à l'obligation morale de l'autorité territoriale
- Enjeu juridique : répondre aux obligations réglementaires en matière de sécurité santé au travail
- Enjeu économique : réduire/maîtriser les coûts liés aux accidents du travail et maladies professionnelles
- Enjeu lié à l'image de la collectivité

**Directeur de publication :** Thierry Vaïtilingom, président du Centre de Gestion • **Rédacteurs :** Ève Guérin, Antoine Tichon, Laura Ollive, Dr Mercier, Jean Marie Martin, Guy Noël Sévrin, Anne Julie Picot, Laurence Dufour • **Photos et illustrations :** Service Communication CDG • **Création et Mise en Page :** HTC • **Impression :** Scanner  
**Tirage :** 11 000 exemplaires • N° ISSN : 2490-6921

C'est dans ce cadre que la commune de Saint-André a organisé les 18, 19 et 20 janvier 2016 à la salle Pierre Roselli, une formation au bénéfice du groupe évaluateur composé des membres du CHSCT et du conseiller de prévention dispensée par le CDG.

Cette action s'articule en trois étapes : la première est d'apporter au groupe évaluateur toutes les informations théoriques (cadre réglementaire, définitions et méthodologie).

La seconde consiste à recenser et évaluer les risques de façon concrète (sur le terrain) en relevant toutes les situations (fonctionnelles et organisationnelles) exposant les agents à un ou plusieurs risques en prenant en compte le travail réellement effectué.

Enfin, la dernière étape est celle de la saisie de toutes les données (constats, mesures de prévention existantes et à mettre en œuvre) afin de rédiger le Document Unique et élaborer les plans d'actions qui, après validation du CHSCT, devront être mis en œuvre par la chaîne hiérarchique.

A cet effet, le logiciel DU.RUN mis à disposition par le CDG est installé et utilisé.

Il est à noter que l'action se poursuivra, courant 2016, pour les services funéraires, environnement, régie VRD, régie bâtiment et la police municipale.

Parce que la sécurité est l'affaire de tous impliquons-nous dans la démarche !

