

# CHANDELE

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

UNE FILIÈRE, UN MÉTIER  
la filière Animation

BON À SAVOIR  
La promotion interne

Le service de médecine préventive du CDG

p2

P3

p4/5

PAGE MÉDICALE  
La maladie professionnelle

DE NOUS À VOUS  
Retour sur dématérialisation des dossiers de CAP et réseau handicap

CDG 2014-2016 : pour une gouvernance apaisée  
sur la base d'un projet partagé

p6

p7

p8

LE SERVICE DE MÉDECINE  
PRÉVENTIVE DU CDG :

**LA SANTÉ  
AU PLUS PRÈS  
DES AGENTS**

## La filière animation : une dynamique territoriale qui donne vie aux projets collectifs



Agents du service Famille Jeunesse de la mairie de l'Étang-Salé

La filière animation au sein de nos collectivités territoriales produit une offre de services diversifiés en faveur des administrés de différents âges. Les agents de cette filière interviennent dans le secteur périscolaire, dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain, et de l'organisation des activités de loisirs. Ils peuvent intervenir au sein des structures d'accueil et d'hébergement. C'est incontestablement un maillon du vivre ensemble. L'humain étant au cœur de ces projets, il n'y a donc pas de place pour l'improvisation. Le professionnalisme reste le maître mot.

### COMMENT EST ORGANISÉE CETTE FILIÈRE ?

Cette filière comprend un **cadre d'emploi de catégorie C**, dans laquelle il y a les grades **d'adjoint territorial d'animation de 2<sup>ème</sup> classe**, **adjoint territorial d'animation de 1<sup>ère</sup> classe**, **adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe** et **adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe**.

Elle comprend également un **cadre d'emploi de catégorie B**, dans laquelle il y a les grades **d'animateur territorial**, **animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe** et **animateur principal de 1<sup>ère</sup> classe**.

Cette filière ne comporte pas de cadre d'emplois de catégorie A.

### COMMENT SE FONT LES RECRUTEMENTS SUR CES CADRES D'EMPLOI ?

Seul le grade d'adjoint territorial d'animation de 2<sup>ème</sup> classe est accessible sans concours.

Les autres grades sont accessibles par concours ou par examen professionnel organisés par le Centre de gestion. En 2016, la filière animation est à l'honneur puisque sont prévus au calendrier les examens professionnels **d'adjoint territorial d'animation de 1<sup>ère</sup> classe**, **d'animateur territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe au titre de la promotion interne** et **d'animateur territorial de 1<sup>ère</sup> classe au titre de l'avancement de grade**.

Les conditions sont disponibles sur le site internet du Centre de gestion.

### RENCONTRE AVEC LE SERVICE FAMILLE JEUNESSE DE LA MAIRIE DE L'ÉTANG-SALÉ POUR UN EXEMPLE CONCRET

Dans le cadre du contrat enfance jeunesse établi avec la Caisse d'allocations familiales, le service famille jeunesse rattaché au CCAS de l'Étang-Salé, met en place les actions d'accueil collectif de mineur pour les jeunes de 4 à 17 ans.

Ces actions prennent la forme de centres de loisirs pendant les vacances scolaires aussi bien pour les maternelles, les primaires que pour les adolescents. Pour ces derniers, l'accueil collectif peut comprendre l'hébergement (camps ados par exemple).

Ce service a connu une structuration progressive et un fort travail de professionnalisation a été mené avec la mise en place, autour du directeur, d'une équipe permanente de 5 agents formés au métier de l'animation et de direction de centres de loisirs.

Rien n'est laissé au hasard et toutes les actions sont menées dans les règles de l'art avec l'ensemble des habilitations données par les différents organismes de contrôle en fonction des publics : PMI, CAF, DDJS, DAF, commission de sécurité... Que ce soit le lieu d'accueil, le taux d'encadrement, la restauration, les activités proposées, tout obéit à une exigence de sécurité sur laquelle les équipes sont particulièrement vigilantes. L'enjeu en termes de responsabilité est important. Si les accueils se font essentiellement pendant les vacances, ce n'est que « la partie visible », le travail de préparation, d'organisation, de constitution des équipes se fait bien en amont avec une anticipation minimale de 6 mois. « Animer » c'est donner vie à des projets, « le métier ne consiste pas juste à faire chanter des enfants et faire passer le temps ».

Les équipes travaillent sur des objectifs et les déclinent ensuite en moyens d'actions qui ont une visée pédagogique et ludique. La plus belle reconnaissance, c'est la joie des enfants et le plaisir qu'ils ont à revenir aux prochaines vacances.

# La promotion interne : une reconnaissance de l'expérience et de la valeur professionnelles

## QU'EST-CE QUE LA PROMOTION INTERNE ?

La promotion interne, prévue par l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, permet au fonctionnaire d'accéder à un autre cadre d'emplois voire à une autre catégorie hiérarchique sans se présenter à un concours administratif. Elle permet la progression professionnelle des agents déjà en fonctions par la reconnaissance de leur expérience et de leur valeur professionnelles.

La promotion interne constitue donc un autre mode de recrutement au sein de la fonction publique que le concours et est limitée par des règles définies dans le statut particulier des différents cadres d'emplois. Sur les cinquante-deux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, vingt-neuf sont accessibles par la voie de la promotion interne.

## QUELLES SONT LES CONDITIONS STATUTAIRES ?

Pour en bénéficier, l'agent doit impérativement réunir les conditions requises par le statut particulier du cadre d'emplois au 1er janvier de l'année au cours de laquelle sera arrêtée la liste d'aptitude.

Ces conditions sont :

- l'âge lorsque le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit,
- le grade ou de la catégorie,
- les services effectifs,
- l'obtention de l'examen professionnel (en fonction du grade),
- avoir accompli ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

## QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

Le nombre de postes ouvert au titre de la promotion interne est calculé en fonction du nombre de recrutements extérieurs ou par l'application d'un quota sur le nombre d'agents faisant partie du cadre d'emplois concerné.

Il appartient aux autorités territoriales des collectivités et établissements affiliés au CDG de formuler des propositions de candidature de leurs agents, en choisissant parmi les fonctionnaires remplissant les conditions énumérées ci-dessus.

Ces propositions sont transmises au Président du CDG afin d'établir un projet de liste d'aptitude en fonction des mérites et de la valeur professionnelle comparés de chacun des candidats.

La valeur professionnelle est appréciée selon des critères tels que l'ancienneté, les missions exercées, le niveau de responsabilité, l'exercice de missions particulières, le nombre d'agents encadrés et au vu des observations formulées par l'autorité territoriale.

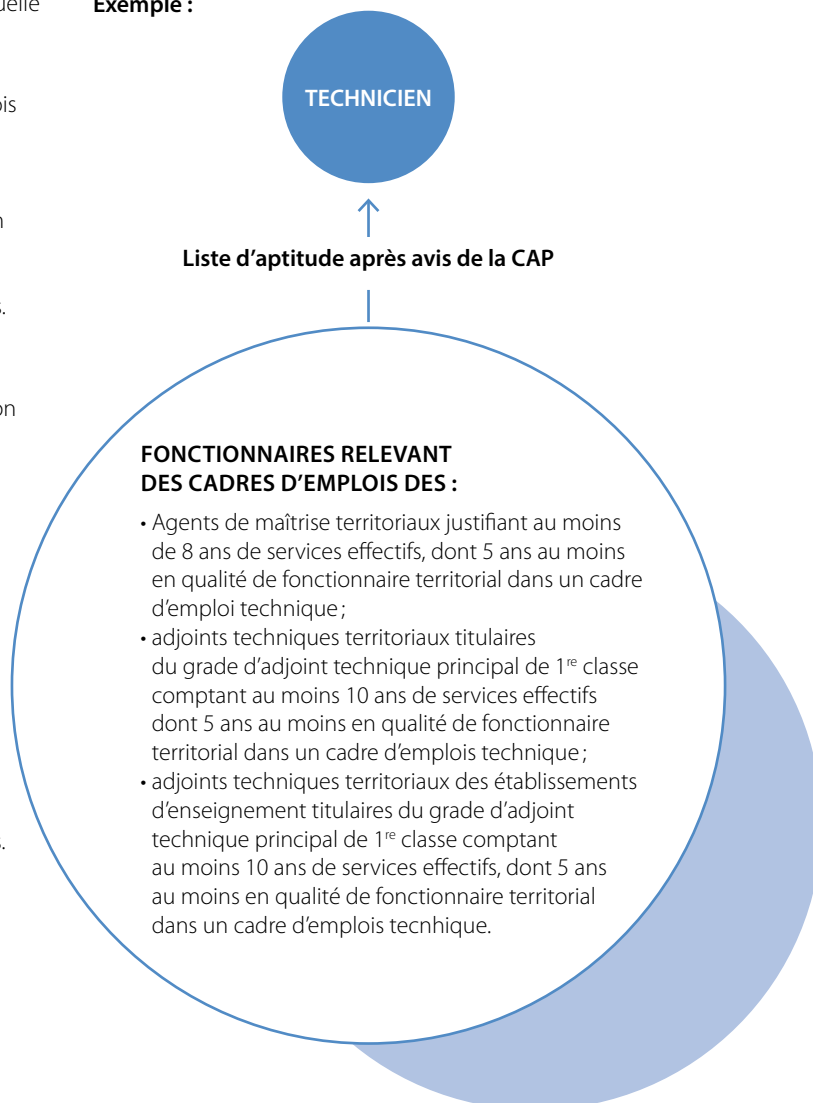
Le projet est ensuite soumis, pour avis, à la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

A l'issue des CAP, la liste d'aptitude est arrêtée par le Président du CDG. Seuls les agents ayant rempli leurs obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues pourront être inscrits sur la liste d'aptitude (voir Chandelle n° 6).

Pour les collectivités non affiliées au CDG, les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale.

Tout comme pour les concours, les listes d'aptitude ont une valeur nationale. Après inscription, il appartient au fonctionnaire de se faire nommer stagiaire selon la procédure de recrutement habituelle.

### Exemple :





# Le service de médecine préventive du Centre de Gestion : la santé au plus près des agents

Pilier central du Pôle Santé du Centre de Gestion, le service de médecine préventive intervient à tous les moments de la vie professionnelle des agents.



L'équipe de médecins de prévention du CDG

Son objectif : faire en sorte que la santé physique ou psychologique de près de 40 000 agents territoriaux à la Réunion soit préservée dans l'exercice de leurs métiers.

L'enjeu est de taille car l'absence de politique en matière de prévention et de sécurité à ce niveau engendre des coûts, pas toujours évalués, mais souvent importants pour la collectivité.

En effet, le contexte actuel, marqué par un vieillissement de la population salariée et un allongement de la durée de vie au travail fait apparaître un cout moyen des absences au travail de 1921 € par agent, toutes natures d'arrêt confondue (source Sofaxis).

Dans ce contexte, les 12 médecins du CDG ont pour missions d'une part d'assurer la surveillance médicale des agents et d'autre part de consacrer une partie de leur temps à l'étude des actions à mener sur le milieu de travail (communément appelé le « tiers temps »).

## LA SURVEILLANCE MÉDICALE AU QUOTIDIEN

Cette mission débute dès l'arrivée de l'agent dans la collectivité par la visite d'embauche, obligatoire pour tous les agents.

Le médecin de prévention pratique alors des examens médicaux, orientés suivant le poste de travail, avec l'établissement d'un bilan initial de santé, ce qui permettra le suivi de l'évolution de celle-ci tout au long de la carrière de l'agent.

Une visite périodique, effectuée tous les deux ans permet ensuite au médecin de s'assurer de la compatibilité entre les conditions de travail du poste occupé et l'état de santé de l'agent afin, le cas échéant de proposer des aménagements du poste de travail.

Bien évidemment, ces décisions qui nécessitent une bonne connaissance du milieu de travail de la part de nos médecins se prennent en concertation avec les différents interlocuteurs des collectivités, dont en premier lieu, le Directeur des Ressources Humaines.

## UN REGARD ATTENTIF SUR LES AGENTS LES PLUS EXPOSÉS AUX RISQUES

Outre ces visites périodiques, nos médecins accordent une attention particulière à certains agents, notamment les femmes enceintes, les personnes reconnues travailleurs handicapés, les agents occupant des postes comportant des risques spéciaux ou souffrant déjà d'une pathologie particulière.

Dans ces situations, il appartient alors au médecin de définir la nature et la fréquence des surveillances médicales. De la même façon, des examens complémentaires peuvent être prescrits, dans le cadre de la prévention des maladies professionnelles, ou pour le dépistage des pathologies dues à l'activité exercée par l'agent.

## LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE

Nos médecins sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, souvent justifiés par l'âge, la résistance physique ou encore l'état de santé du salarié.

Dans certains cas, ces aménagements peuvent avoir un caractère provisoire, pour les femmes enceintes notamment. Enfin le médecin de prévention doit être informé par les autorités territoriales dans les plus brefs délais après chaque accident de service, ou maladie professionnelle.

## UN TRAVAIL D'ÉQUIPE

Cette mission de prévention au quotidien débouche parfois sur un examen plus approfondi des conditions de travail individuelles ou collectives.

Dans ce cadre, l'équipe pluridisciplinaire du centre de gestion est amenée à travailler en transversalité afin d'apporter des éléments d'analyse complémentaires, et faciliter ainsi la décision du médecin.

Par ailleurs, la qualité des relations entre le médecin et la direction des Ressources Humaines de nos collectivités est souvent un gage d'efficacité dans la gestion des situations parfois complexes, liées par exemple à l'adaptation de certains agents à leur poste de travail.

C'est à ce titre que la création récente des Cellules médico administratives (les CMA) au sein des collectivités, instances qui favorisent l'échange entre les médecins et leurs Directions des Ressources humaines, sont vivement encouragées au niveau du Pôle Santé.

Aménager le poste de travail, mais aussi favoriser le meilleur accompagnement possible dans la prise en charge médicale de la pathologie présentée par l'agent fait partie intégrante du travail du quotidien des médecins de prévention du centre de gestion.



*Dès mon arrivée au Centre de Gestion, j'ai souhaité, avec mes collègues élus du Conseil d'administration, apporter un souffle nouveau au service de médecine de prévention de notre établissement.*

*Cette ambition passe tout d'abord par un accroissement significatif de l'équipe, afin de diminuer le nombre d'agents territoriaux confiés à chaque médecin. L'objectif : mieux écouter, mieux conseiller les agents sur leur santé et les attitudes à tenir dans l'exercice des nombreux métiers de la FPT.*

*J'ai souhaité aussi que nos médecins puissent organiser des manifestations de santé publique au plus proche des agents, sur leur lieu même de travail. Les thématiques à ce niveau ne manquent pas : Hypertension, diabète, prévention des accidents vasculaires cérébraux, leptospirose... autant de sujets qui nécessitent une information accessible à tous pour éviter des accidents parfois irréversibles.*

*Enfin, la complexité des situations qui se présentent en matière de santé au travail m'a incité à renforcer la pluridisciplinarité, pour accompagner nos médecins : conseillers en hygiène et sécurité, spécialistes du Handicap, psychologues du Travail, ergonomes et bientôt une assistante sociale, constituent des compétences complémentaires dans un seul but : l'amélioration de la santé et du bien-être des agents de nos collectivités.*



**Christian MERCIER, médecin coordonnateur au Centre de Gestion :**  
**« Notre ambition : la santé pour tous les territoriaux »**



**Docteur, vous êtes chargé de coordonner l'action des médecins de prévention au sein des collectivités du Département, quel regard portez-vous sur la santé de nos agents ?**

Ch. MERCIER : *« D'une manière générale les agents territoriaux de nos collectivités dans les tranches d'âge de 20 à 50 ans se portent bien. Notre vigilance porte cependant sur les populations plus âgées dont les conditions de travail de l'époque ont pu provoquer avec le temps des dysfonctionnements physiques quelquefois irréversibles (personnels de cantine, des écoles par exemple). Notre attention porte également sur certaines maladies métaboliques telles que le diabète et l'hypertension artérielle, des fléaux qu'il faut combattre et prévenir ».*

**Quelle est l'approche stratégique du Centre de Gestion en matière de santé au travail ?**

Ch. M. : *« Se rapprocher des collectivités pour mieux connaître les conditions de travail sur le terrain, dialoguer avec les Directeurs des Ressources Humaines pour, lorsque c'est possible, trouver l'équilibre entre les contraintes du poste de travail et l'état de santé de l'agent, alerter les autorités lorsque cela est nécessaire. Telles sont nos priorités, dans le but de protéger la santé de nos agents ».*

**Au fil des années quelles évolutions constatez-vous ?**

Ch. M. : *« Les difficultés économiques et sociales actuelles, qui se répercutent au sein des collectivités fragilisent parfois la santé psychologique des agents et nous constatons une évolution sensible des problématiques liées aux risques psycho sociaux. Nous apportons un effort particulier sur cette problématique qui doit faire l'objet de toute notre attention ».*

**Le Président,  
Thierry Vaitilingom**



## Maladie Professionnelle : la déclaration ...

Une maladie peut être la conséquence d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque professionnel. Il existe alors une possibilité de reconnaissance en maladie professionnelle.

Dans la fonction publique, deux modalités de prise en charge sont possibles :

- maladies réparables au titre d'un tableau de maladie professionnelle du régime général, on les appelle « maladies professionnelles » ;
- maladies ne figurant pas dans un tableau, on parle alors de « maladies contractées en service ».

Si le fonctionnaire estime que sa maladie est due à son travail, c'est à lui, et non à son employeur, de faire les démarches pour la faire reconnaître. Cette demande doit être faite dans les 4 ans qui suivent la date de première constatation médicale, auprès de l'employeur, en joignant le formulaire complété par son médecin. La commission de réforme peut ensuite être saisie si l'autorité territoriale ne reconnaît pas la maladie professionnelle.

Les droits des agents non titulaires sont identiques à ceux des agents de droit privé et ils ne peuvent pas bénéficier des dispositions prévues pour les maladies contractées en service. Ces salariés relèvent du régime général de la sécurité sociale. Il faut déclarer la maladie professionnelle à la CPAM dans les 15 jours suivant la cessation du travail, au moyen d'un formulaire auquel sera joint :

- les 2 premiers volets du certificat médical établi par le médecin, qui précise la maladie et la date de sa 1<sup>ère</sup> constatation médicale (vous conservez le 3<sup>ème</sup> volet),
- l'attestation de salaire établie par l'employeur.

La CPAM se charge ensuite d'instruire le dossier et de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de la maladie.

### RÉGIME GÉNÉRAL TABLEAU 57 (PARTIEL)

#### Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
- A - Épaule		
Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs	30 jours	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3h30 par jour en cumulé.
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction : - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.



# Travailler avec les acteurs externes du handicap au travail : focus sur le CAP EMPLOI et le SAMETH

Réunis pour la circonstance au Village Corail de La Saline, le Centre de Gestion et la Mission Handi-Pacte de la Réunion ont organisé le 24 mars dernier le troisième réseau des Référents Handicap inter-fonction publique.

L'objectif de cette journée était de créer une véritable dynamique entre les référents handicap et deux des structures externes spécialisées pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, le Cap Emploi et le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).

En effet, ces dernières ont pour mission d'accompagner, de conseiller les employeurs et les personnes en situation de handicap et de sécuriser les parcours en facilitant l'accès aux aides financées par le FIPHFP.

Leurs responsables respectifs ont pu ainsi, devant un public très attentif, décliner leurs organisations et leurs offres de services pour faciliter leur intervention au sein de la Fonction Publique.

Le Centre de Gestion de la Réunion, interlocuteur central pour le domaine du Handicap dans la Fonction Publique Territoriale, a pu également présenter ses partenariats avec ces deux acteurs, tant pour le maintien dans l'emploi que pour le recrutement de travailleurs handicapés.

Au terme de cette journée, les 49 personnes présentes ont pu ainsi enrichir leurs connaissances sur ces intervenants externes pour l'accompagnement des agents en situation de handicap.

Cette opération, qui a recueilli un franc succès, sera reconduite vraisemblablement vers la fin du mois de juin 2016.

D'ici là, l'équipe de la Direction « Handicap » du Centre de Gestion poursuit un véritable travail de fonds sur le terrain, notamment dans la mise en place d'actions structurantes pour la nécessaire solidarité envers les personnes en situation de handicap.

A très bientôt donc, pour ce prochain rendez-vous.



**Succès pour la première utilisation des tablettes numériques en CAP!**

Le 30 mars dernier, c'est une Commission Administrative Paritaire particulière qui s'est tenue au Centre de Gestion : la première au cours de laquelle les membres ont suivi les dossiers sur leur tablette numérique.

La dématérialisation des dossiers de CAP a été un succès. Les membres des CAP ont été réceptifs au changement et, grâce aux formations dispensées en interne par le CDG, ils se sont appropriés l'outil et continuent d'être accompagnés par le service informatique.

En plus d'être un formidable outil de stockage et de gestion de documents, la tablette numérique est un puissant outil collaboratif qui facilite le dialogue social. L'adoption de cette nouvelle pratique représente ainsi une avancée conséquente en matière de communication dans la gestion des CAP.



# Pour une gouvernance apaisée sur la base d'un projet partagé

Suite aux élections municipales de 2014, une nouvelle équipe politique a été élue à la tête du CDG.

Cette équipe a été portée aux responsabilités sur la base d'un projet clair, partagé et cohérent.

Ce projet politique, porté par les membres du Conseil d'administration du CDG, repose sur un axe majeur :

**La valorisation de l'agent territorial dans son environnement professionnel.**

Cette ambition légitime, au profit de notre communauté territoriale, a fortement orienté notre feuille de route puisqu'il s'est agi de renouveler l'image du CDG par la mise en œuvre d'actions innovantes, tout en consolidant l'avenir de l'établissement.

## NOTRE BILAN

En premier lieu, il s'est agi pour la nouvelle équipe de procéder à une réorganisation du fonctionnement du CDG :

- d'un point de vue politique, par l'instauration de délégations de signature pour les Vice-Présidents ainsi que la mise en place de commissions sectorielles (concours, action sociale, Hygiène et sécurité);
- d'un point de vue administratif, par la validation d'un nouvel organigramme qui retranscrit fidèlement le cœur de métier du CDG.

Afin de valoriser l'ensemble des actions portées par le CDG, un bulletin d'information mensuel (Chandelle) a vu le jour à la fin de l'année 2015.

Cet outil de communication, premier du genre au CDG, a permis une vulgarisation de nos missions au travers de nos actions telles que :

- animation de réseaux, pour les DRH, les Préventeurs, les Référents handicaps et les Référents retraites, afin de mutualiser et de partager une culture commune entre différentes structures de la fonction publique territoriale;

- préservation du capital santé des agents territoriaux au travers du renforcement des services de médecine préventive et de l'hygiène et sécurité au travail;
- prévention des risques psycho-sociaux, par le biais d'un renforcement de l'écoute et la mise en place d'un soutien psychologique au profit des agents territoriaux;
- valorisation de la carrière des agents, par l'organisation des concours et examens professionnels mais aussi par la gestion d'instances paritaires permettant une évolution de carrière de l'agent dans le cadre d'un e-dialogue social renouvelé et pacifié.

## NOS PERSPECTIVES

Pour les années qui viennent, notre action consistera à renforcer le partenariat qui lie le CDG à l'ensemble de ses affiliés au travers des actions suivantes :

- accompagnement des collectivités affiliées dans la mise en œuvre des réformes en lien avec la carrière des agents territoriaux : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, Refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP);
- gestion de nouvelles instances paritaires telles que la Commission Consultative Paritaire pour les agents non titulaires;
- mise en place d'un service social en direction des agents des collectivités affiliées afin de mieux les accompagner dans la lutte contre la désinsertion professionnelle;
- lutte contre les inégalités sociales par le biais d'un accompagnement des affiliés dans l'emploi des travailleurs reconnus handicapés.

**Directeur de publication :** Thierry Vaitilingom, président du Centre de Gestion • **Rédacteurs :** Eve Guérin, Antoine Tichon, Laura Ollive, Dr Stéphane Doray, Jean Marie Martin, Claude Dupont, 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

