

## SOMMAIRE

ÉDITO ..... P. 1  
Le mot des élus : « La santé  
au travail, une volonté affichée »

**DOSSIER**  
« La santé au travail » ..... P. 2

PORTRAITS ..... P. 3  
Amina Koubi  
Nathalie Brest-Sommet

COLLECTIVITÉ ..... P. 3  
« Médecine préventive  
CDG71 / Ville du Creusot,  
une collaboration active »

ACTUALITÉS  
STATUTAIRES ..... P. 4

INFORMATIONS  
PRATIQUES ..... P. 4

## Edito

*Après une parution interrompue depuis quelques mois la lettre du Centre de Gestion 71 vous livre son nouveau visage. Outre les changements graphiques, nous avons souhaité la rendre plus attractive, elle complète les outils proposés par le Centre de Gestion pour vous aider à gérer la complexité de votre mission. Pour ce faire, elle présentera dorénavant : un dossier différent chaque trimestre, des portraits d'agents du Centre de Gestion ou de collectivités, l'éclairage d'une collectivité sur la thématique retenue, la mise à jour des actualités statutaires et des informations pratiques. La prochaine lettre paraîtra en fin d'année et fera suite à la journée sur la fonction employeur que nous organisons à votre intention le 2 décembre prochain à Saint Rémy. Nous continuerons de mettre la force de nos convictions à votre service.*

### La Santé au travail : une volonté affichée

L'équipe d'élus en place au Centre de Gestion depuis les dernières élections municipales a décidé de faire de la santé au travail une de ses priorités. C'est l'intérêt mutuel des employeurs publics et des salariés, que de faire progresser la santé au travail, en défendant la santé des agents et leur épanouissement, l'efficacité et le bien être au travail. Il s'agit de ne plus considérer la médecine du travail comme un simple rite administratif et la sécurité des agents comme une procédure administrative contraignante mais au contraire d'en faire une démarche dynamique et préventive, indispensable outil de management public. Concrètement, en 2 ans, une organisation opérationnelle a été progressivement mise en place, avec :

- > **La création début 2009 d'un pôle santé au travail** : qui regroupe la médecine du travail et l'hygiène & sécurité au sein d'un même pôle de compétences, sous la responsabilité d'Amina Koubi.
- > **L'embauche d'un médecin coordonnateur** : le Docteur Nathalie Brest-Sommet qui travaille exclusivement pour le Centre de Gestion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 contribue à l'implication forte des 6 médecins de prévention. Le potentiel d'expertises médicales ainsi réuni est assez exceptionnel.
- > **La reprise de la commission de réforme** par le Centre de Gestion, suite au désengagement de l'Etat, effective depuis le printemps 2010. En juin, la commission s'est réunie sous notre responsabilité (présidence), dans nos locaux rue de flacé, avec un secrétariat assuré par nos soins. C'est une façon de collaborer efficacement au bon fonctionnement d'une instance dont les décisions sont lourdes de conséquences pour de nombreuses collectivités.
- > **La mise en place d'une convention pluriannuelle avec le FIPHP** depuis janvier 2010 complète le dispositif, avec l'embauche d'un agent chargé des dossiers d'emploi des personnes en situation de handicap et d'étudier les situations de reclassement éventuelles.
- > **La rédaction d'une charte de médecine préventive.**

Sous la responsabilité de l'ingénieur pôle santé et du médecin coordonnateur, une équipe de 12 personnes se tient à disposition de toutes les collectivités. Vos élus vous assurent de tout leur soutien pour faire progresser la santé au travail.

**Alain Monnet**  
Vice-Président du Centre de Gestion en charge de la santé au travail.

# La santé au travail

*Le pôle Santé au Travail du Centre de Gestion 71 a pour mission générale la protection de la santé et la contribution à l'amélioration de la qualité du travail des agents dans la fonction publique territoriale. Prévenir, agir et accompagner les collectivités et établissements publics pour une meilleure santé au travail, tels sont ses objectifs.*

Ce pôle regroupe un ensemble de services :

- Prévention des risques professionnels - Handicap
- Médecine préventive
- Assurances des risques statutaires
- Commission de réforme.

Cette nouvelle structuration instaurée en 2009 permet de mieux répondre aux besoins des collectivités et établissements publics, en conjuguant à la fois compétences, interactivité et proximité.

## > Le service Prévention des risques professionnels - Handicap

Les conseillères en prévention assistent et conseillent les collectivités dans la définition et le suivi de la mise en oeuvre des règles de santé et de sécurité. Elles travaillent de façon étroite avec le service Médecine préventive et interviennent à la demande des élus pour les missions suivantes :

- information et diffusion de documents techniques, de textes réglementaires et sensibilisation des élus et des agents ;
- visite des lieux de travail afin de conseiller, proposer des mesures de prévention et accompagner l'élaboration du document unique ;
- soutien et aide aux acteurs de prévention (ACMO, CHS...) dans l'organisation de la sécurité.

Le 3 décembre 2009 à Sanvignes-les-Mines, le Centre de Gestion a organisé une journée dédiée à la santé au travail destinée à l'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale sur les thématiques de santé actuelles : les risques psychosociaux,

les troubles musculo-squelettiques (TMS) et la gestion du risque alcool au travail. Cet événement a mobilisé près de 180 participants, élus et agents confondus.

A ce service, est venue se greffer la mission « handicap ». En effet, le Centre de Gestion 71 a signé une convention avec le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en décembre 2009. Par ce biais, il s'est engagé à sensibiliser les collectivités à l'emploi des personnes en situation de handicap et à développer les actions visant le suivi et le maintien dans l'emploi de l'ensemble des agents concernés.

Samia El Messaoudi, conseillère « handicap » du Centre de Gestion 71 est à la disposition des collectivités et établissements publics affiliés ou non afin de les assister sur toutes ces questions. A ce titre, cette mission offre les services suivants :

- aide sur la déclaration annuelle de contribution auprès du FIPHFP ;
- accompagnement dans la réalisation de diagnostic en matière d'obligation d'emploi (calcul de l'effectif, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et du montant des dépenses déductibles) ;
- information sur l'obligation légale d'emploi de personnes en situation de handicap et sur les moyens de remplir cette obligation ;
- renseignements sur les aides financières dont les agents peuvent bénéficier et assistance dans le montage des dossiers de demande de financement auprès du FIPHFP ;
- accompagnement dans le recrutement ;

- adaptation des postes de travail pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap (aménagement de poste et/ou reclassement).



## > Le service Médecine préventive

Les médecins de prévention assurent le suivi médical des agents des collectivités territoriales et de certains établissements publics du département et les conseillent sur toutes les questions de santé au travail (amélioration des conditions de travail, hygiène générale des locaux, adaptation des postes de travail, protection des agents contre l'ensemble des nuisances et risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles). Ils exercent leurs missions de façon étroite avec le service Prévention des risques professionnels et Handicap et interviennent à titre individuel et collectif.

Une charte destinée aux décideurs des collectivités et établissements adhérents au

## COLLECTIVITÉ



## Médecine Préventive CDG71 / Ville du

Depuis plusieurs années, la collaboration entre la Directrice des Ressources Humaines de la ville du Creusot et le médecin de prévention du Centre de Gestion va bien dans le sens de l'amélioration de la santé au travail pour les agents de cette collectivité.

Ainsi, les visites sont programmées tous les quinze jours et peuvent prendre en compte à la fois les visites annuelles, les visites de reprise ou les visites après maladie ou accident du travail. Cette permanence permet ainsi d'avoir un suivi

régulier des agents, d'étudier les aménagements de poste ou les reclassements.

Soucieuse de bien collaborer avec le médecin, la ville du Creusot met à disposition des locaux respectant hygiène et confidentialité. Par ailleurs, en amont des visites, la Directrice des Ressources Humaines tient à la disposition du médecin les dossiers devant faire l'objet d'un suivi particulier.

Outre les visites médicales, le tiers temps du médecin de prévention est organisé à raison

## La loi handicap en quelques mots...



Guide employeur - FIPHFP, partenaire du CDG 71 depuis décembre 2009

Depuis 1987, tout employeur privé ou public, comptant au moins 20 agents équivalents temps plein est soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de ses effectifs.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 renforce leurs obligations. Elle instaure des sanctions financières à l'égard des employeurs publics afin de renforcer l'efficacité de cette obligation. Ces pénalités permettent de financer des actions de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, développées par le FIPHFP instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Jusqu'en 2009, cette contribution a été progressive puisque les employeurs publics ont bénéficié d'une réduction du montant de la contribution (réduction égale à 60% en 2007, 40% en 2008 et à 20% en 2009). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, la contribution à verser est égale à 100% de la contribution théorique, soit 1.500 fois le SMIC horaire par salarié manquant quelque soit l'effectif pour les établissements n'ayant, pendant plus de trois ans, réalisé aucune action positive en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

service Médecine Préventive a également été rédigée. Cette dernière participe à une meilleure compréhension, des missions dévolues au médecin de prévention et des droits et obligations de chacune des parties.

### > Le service Assurances des risques statutaires

Les collectivités et établissements publics peuvent souscrire à un contrat d'assurances négocié par le Centre de Gestion pour se garantir des conséquences financières découlant de la protection sociale statutaire : accident de service, maladie professionnelle ou ordinaire, maternité, décès, etc. Le Centre de Gestion initiateur participe à la négociation et à la définition des besoins des collectivités ainsi qu'à la gestion complète du contrat en

matière d'assurances. Il a également pour missions complémentaires la réalisation de contrôles médicaux, la fourniture de statistiques relatives à l'absentéisme, le recours contre les tiers responsables et l'information sur la prévention des accidents.

### > Le service Commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire qui concerne tous les agents relevant de la CNRACL. Elle est saisie sur l'imputabilité au service des accidents du travail ou des maladies professionnelles, sur la reconnaissance et la détermination du taux temporaire d'invalidité ainsi que sur la mise en retraite pour invalidité. Son secrétariat est assuré par le Centre de Gestion depuis mai 2010.

## Amina Koubi

Coordonnatrice du Pôle Santé en charge de la prévention des risques professionnels



Elle assure l'interface entre les différents domaines de compétences du pôle Santé au travail afin d'accompagner au mieux les collectivités dans leur démarche de santé et de sécurité. Elle assure également une mission de

prévention de proximité en se rendant directement sur les lieux de travail.

[prevention@cdg71.fr](mailto:prevention@cdg71.fr)

## Nathalie Brest-Sommet

Médecin de prévention coordonnateur



Outre son rôle de médecin de prévention, elle anime et coordonne les actions de l'ensemble des médecins de prévention du Centre de gestion afin d'assurer un meilleur suivi de la santé des agents. Elle les représente

dans toutes les instances du Centre de Gestion.

[medecine@cdg71.fr](mailto:medecine@cdg71.fr)

centre de gestion  
fonction publique territoriale saône-et-loire



## Creusot, une collaboration active

d'une demi-journée par mois permettant de visiter les sites de travail en présence de l'Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO).

Par ailleurs, le Comité Hygiène Sécurité (CHS) se réunit 2 à 3 fois par an sous la présidence du Maire et permet d'échanger avec les élus et les représentants du personnel.

Enfin, la ville du Creusot conduit en partenariat avec notamment le médecin du Centre

de Gestion 71, des actions de prévention en direction des agents sur le thème des conduites addictives.

Pour la ville du Creusot, tous les acteurs concernés s'accordent à dire que vouloir l'amélioration des conditions de travail des agents d'une collectivité passe par une politique qui se pense et s'anime en s'appuyant sur de véritables concertations.

Dr Jacques Le Viguelloux - Isabelle Bretin

à vos agendas

expertise  
accompagnement  
conseil

Retenez la date  
du **2 décembre 2010**  
de 10 h à 16 h (repas offert).

Journée de réflexion destinée aux élus :  
la fonction employeur du Maire.

- Intercommunalité : incidence sur les ressources humaines.
- Des outils pour aider le Maire à être employeur.
- Débat, conférences, tables rondes.

[www.cdg71.fr](http://www.cdg71.fr)

# INFORMATIONS PRATIQUES

## > 13 septembre 2010

Lancement de la formation au métier de secrétaire de mairie en zone rurale dans sa 7<sup>ème</sup> édition.

## > 27 octobre 2010

Organisation du concours d'ATSEM par le Centre de Gestion 71 pour l'ensemble de la région Bourgogne.

## > 7 décembre 2010

CAP / CTP

## > Commissions de réforme

26 octobre, 30 novembre et 21 décembre 2010.

### > Gestion du Courrier

Pour être plus performant, le Centre de Gestion 71 travaille depuis le début de l'année 2010 à la réorganisation de ses outils de communication. Un logiciel de gestion des flux chargé d'assurer le suivi et la traçabilité de vos courriers, emails, fax et communication téléphoniques entre en service le mois prochain. Pleinement opérationnel, il permettra l'optimisation du traitement des correspondances de nos services. Nous vous informerons des nouvelles modalités de communication entre les collectivités et les services du Centre de Gestion.

# ACTUALITÉS STATUTAIRES

## > Rénovation du dialogue social Loi du 5.07.2010

De nouveaux principes sont introduits dans le droit des relations sociales, parmi lesquels :

- Création d'un conseil commun de la Fonction Publique qui sera consulté sur les projets de textes communs aux trois Fonctions Publiques.
- Suppression du caractère paritaire des Comités techniques (C.T). Des comités d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail seront créés dans les collectivités de + 50 agents. Les missions du C.H.S.C.T. seront exercées par le C.T.P. placé auprès du C.D.G. pour les communes de moins de 50 agents.

Diverses dispositions relatives à la Fonction Publique sont également introduites :

- Régime de retraite des personnels infirmiers de la Fonction Publique ;
- Intéressement collectif (instauration du dispositif) ;
- Entretien professionnel (expérimentation jusqu'en 2012) ;
- Création d'un grade fonctionnel dans la catégorie A.
- Augmentation de la durée du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise à 3 ans maximum.

## > Expérimentation de l'entretien professionnel

Le décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 instaure la possibilité, pour les collectivités qui le souhaitent, de substituer à titre expérimental l'entretien professionnel à la notation sur la période 2010/2012.

La circulaire n°10-010609-D du 6 août 2010 apporte des précisions sur les modalités de mise en oeuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel.



## > ATSEM - Nouveautés : des concours internes et de 3<sup>ème</sup> voie

Décrets n° 2010- 1067 et 1068 du 08/09/2010

Le premier décret modifie le statut particulier et introduit un concours interne et un concours de troisième voie.

Le second décret fixe les modalités d'organisation de ces concours. Ces nouvelles dispositions réglementaires ne concernent pas le concours organisé par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire en 2010.