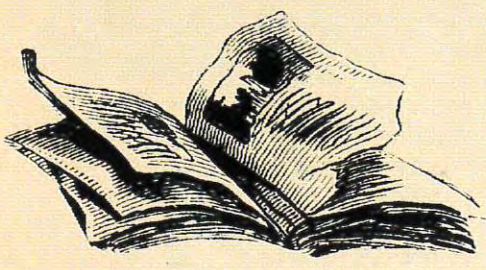




Comm'UNE

N°9 - novembre 2000

LA REVUE DU CDG



LE MOT DU PRESIDENT

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
LE CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ.....	2
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	2
CONGÉS ANNUELS.....	3
ACTUALITÉS.....	4
JURISPRUDENCE.....	4

Au moment où l'an 2000 perd ses feuilles, ce nouveau numéro de "Comm'une" est l'occasion de faire le point sur l'actualité territoriale.

En premier lieu, citons le décret n° 2000-542 du 16 juin 2000, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail dans la Fonction Publique Territoriale et qui renforce les dispositions du décret de 1985.

Vous trouverez ci-après une synthèse de ce texte qui sera complétée, bientôt, par une note plus exhaustive adressée à toutes les collectivités.

Si les nouvelles dispositions paraissent plus contraignantes, il ne faut pas, me semble-t-il, perdre de vue l'aspect prioritaire de la prévention des risques, qui est, et doit être l'affaire de tous, employeurs et employés.

Sur un autre registre, j'ai le plaisir de vous faire part des termes du décret du 2 juin 2000, modifiant le classement de différents établissements publics et notamment, des Centres de Gestion.

Notre établissement est désormais assimilé à une commune de 80 à 150.000 habitants (au lieu de la strate 20 à 40.000), du fait de la prise en compte de l'ensemble des agents territoriaux du département, qu'ils appartiennent ou non à des collectivités affiliées. Ces dispositions consacrent la reconnaissance des Centres de Gestion et de leur activité croissante. Je rappellerai à cet égard, que toutes les collectivités non affiliées du Gard ont désormais passé convention avec le Centre de Gestion, pour l'organisation des concours. La dernière en date, l'Office des H.L.M. du Gard ayant signé le 5 juillet dernier.

Autant de raisons de se réjouir.

Bonne lecture,

Jean Yannicopoulos
Le président
Jean YANNICOPOULOS

Comm'UNE
LA REVUE DU CDG
Directeur de la publication :
Jean Yannicopoulos
Rédacteur en chef :
Jean-Marie Neel
Conception-réalisation : AB OVO



LES CONGÉS DE FIN D'ACTIVITÉ (suite)

Dans le n° 8 de la revue COMMUNE, nous avons traité des conditions d'octroi du congé de fin d'activité (C.F.A.). Compte tenu du nombre important de questions que suscite le remboursement aux collectivités du revenu de remplacement qu'elles versent à l'agent bénéficiaire du C.F.A., il est apparu opportun de compléter le précédent article par quelques précisions.

Les textes actuellement en vigueur ont prévu la création d'un fonds de compensation auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, chargé d'assurer le remboursement, sous certaines conditions.

1. Conditions d'intervention du fonds de compensation

*** Le fonds de compensation intervient à condition qu'il existe un lien entre le C.F.A. et la date de recrutement.**

■ En cas de recrutement anticipé, le fonds remboursera le revenu de remplacement à la date de départ du bénéficiaire du C.F.A., sous réserve que le recrutement ait lieu entre le dépôt de la demande écrite de C.F.A. par l'agent et la date de son départ, et que la personne recrutée exerce des fonctions similaires (la circulaire NOR-FPPA9710016C du 26 février 1997, non publiée au J.O., a précisé en ce sens que le recrutement devait alors être effectué dans le même cadre d'emplois ou dans un cadre d'emplois de la filière ayant un débouché statutaire sur le cadre d'emplois du bénéficiaire du C.F.A.).

■ En cas de recrutement dans le délai de six mois à compter de la date de départ en C.F.A., le fonds remboursera le revenu de remplacement avec effet à la date du départ du C.F.A., pour tout recrutement effectué en application des articles 36 et 38 de la loi de 84.

■ En cas de recrutement après le délai de six mois et avant le délai de douze mois suivant le départ en C.F.A., le fonds interviendra également pour tout remplacement effec-

tué sur la base des articles 36 et 38 susmentionnés, à compter de la date de recrutement effectif

N.B. : Passé ce délai de douze mois, un examen au cas par cas peut être effectué par la Caisse des Dépôts et Consignations, si la collectivité apporte la preuve qu'elle n'a pas pu procéder au remplacement, par exemple, en raison de l'absence d'organisation d'un concours.

* Les modalités de remboursement

- Celui-ci est mensuel,
- la date d'effet a été évoquée ci-dessus,
- il cesse à la fin du C.F.A.,
- il s'effectue sur production d'une demande accompagnée des pièces justificatives attestant, notamment, de la régularité de l'octroi du congé et du remplacement de l'agent bénéficiaire. Pour toute précision relative à ces pièces, le Centre de Gestion se tient à la disposition des collectivités.

2. Le remplacement du bénéficiaire du C. F. A.

Il n'est pas inutile de rappeler que le remplacement, pour ouvrir droit au remboursement par le fonds de compensation, est assuré par :

■ Voie de concours, interne ou externe.

■ Au titre des emplois réservés (et non de concours réservé dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire).

■ Par recrutement direct pour les emplois de catégorie C (exemple, agent d'entretien, agent administratif ..).

■ Par recrutement d'un travailleur handicapé reconnu par la COTOREP.

** Si le bénéficiaire occupait un emploi à temps complet, le remplacement doit s'effectuer sur un temps complet.*

** Si le bénéficiaire exerçait à temps partiel ou en cessation progressive d'activité (C.P.A.), le remplacement doit porter sur un temps complet.*

** Si le bénéficiaire exerçait un emploi à temps non complet, le remplacement doit porter sur un emploi d'une durée au moins équivalente.*

La nouvelle réglementation

Le décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 précise et renforce les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail dans la Fonction Publique Territoriale.

Ce décret comble un retard important dans le domaine de la prévention des risques professionnels par rapport au secteur privé, mais aussi aux deux autres fonctions publiques.

Les nouvelles dispositions concernent principalement :

- le renforcement du rôle des animateurs prévention désignés obligatoirement dans les collectivités (agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité),

- la fonction d'inspection,
- la mise en place du droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent,

- la formation des membres des comités d'hygiène et de sécurité

- les modalités d'exercice de la médecine professionnelle et préventive (tiers-temps, indépendance ...).

Ces nouvelles dispositions vont dans le bon sens puisqu'elles renforcent la protection du personnel. Cependant, elles génèrent un risque de mauvaises interprétations source de conflits difficiles à gérer. De ce fait, les collectivités, conscientes de ces enjeux, n'ont plus d'autres choix que d'anticiper en appliquant dès à présent les démarches de prévention (sans attendre qu'un accident se produise pour réagir) et de faire preuve de transparence. Il apparaît donc essentiel d'évaluer les risques sur le terrain et de rechercher des solutions conjointement avec les agents, les professionnels de la santé au travail (médecin et ingénieur sécurité du CDG, mais aussi la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), l'Institut National de Recherche sur la Sécurité (INRS), l'Inspection du Travail, les services vétérinaires de la DDASS...) et le comité paritaire compétent.

Afin d'aider les collectivités à appliquer correctement ce nouveau texte, le Centre de gestion du Gard diffusera prochainement un **commentaire détaillé du nouveau texte** à toutes les collectivités du département.

Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter Rémi Ménager - Ingénieur Sécurité ou Richard Lafare - Médecin de prévention du CDG 30.

Régime des congés annuel des agents territoriaux de droit public



Suite aux nombreuses questions dont nous sommes saisis, nous vous rappelons quelques principes de base du régime des congés annuels.

Champ d'application

Sont concernés par le dispositif, les fonctionnaires stagiaires et titulaires, les agents non titulaires de droit public, qu'ils soient à temps complet ou incomplet.

Références :

- Décret 85-1250 du 26/11/1985 (fonctionnaires territoriaux) - art 1
- Décret 88-145 du 15/2/1988 (agents non titulaires) - art 5
- Décret 91-298 du 21/3/1991 (fonctionnaires à temps non complet) - art 12 et 28
- Décret 92-1194 du 4/11/1992 (fonctionnaires stagiaires) - art 7

En sont exclus les bénéficiaires de contrats emploi solidarité, contrat consolidé, contrat d'apprentissage et contrat emploi jeune, qui relèvent des dispositions du code du travail.

Durée du congé

Aux termes du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, tout fonctionnaire territorial a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées par ce décret, pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obli-

gations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Par exemple, un agent ayant bénéficié de six journées ouvrées de congé au cours du 1^{er} trimestre a droit à un jour supplémentaire. Si cet agent prend au moins deux jours de congés après le 30 octobre de l'année en cours, il bénéficiera d'une nouvelle journée de congé supplémentaire.

Les décrets n° 88-145, 91-298 et 92-1194 susvisés ont étendu le dispositif aux agents non titulaires et aux fonctionnaires stagiaires et à temps non complet.

Les agents qui effectuent une durée de service inférieure au temps complet bénéficient des jours supplémentaires liés au fractionnement dans les mêmes conditions que les agents à temps plein, sans proratiser.

Utilisation par anticipation

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement avant le 31 décembre. Ainsi, puisque les congés



sont attribués au titre de l'année en cours (à la différence des droits à congés dans le secteur privé), les congés seront très souvent pris par anticipation.

Cas particulier

Cas particulier des agents à temps partiel, à temps non complet, effectuant un service journalier irrégulier ou dont le nombre de jours travaillés n'est pas identique d'une semaine sur l'autre.

Il convient dans ce cas de déterminer les obligations de travail et les congés annuels sur une base horaire et non en jours.

Exemple : congé annuels d'un agent à temps partiel travaillant à 80% dans une collectivité où le travail à temps plein est fixé à 39 heures par semaine, et effectuant un nombre d'heures différent chaque jour : $(5 \times 39 \text{ h}) \times 80\% = 156$ heures de congés annuels, à décompter en fonction des horaires prévus pendant les jours de congés sollicités.

Pour les agents à temps non complet, la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail (CAA Marseille /M. Blanc, n° 96AI411322).

C'est cette moyenne qui permettra d'établir le crédit annuel de congés calculé en heures.

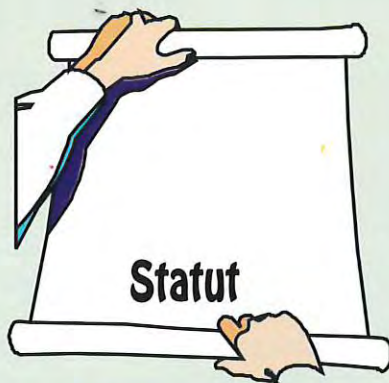
Exemple :

Un agent TNC travaillant en moyenne 21 heures par semaine

$5 \times 21 \text{ h} = 105$ heures de congés annuels, à décompter en fonction de l'obligation horaire de service par jour ouvré pris au titre des congés (si le lundi, l'agent travaille habituellement 5 heures, décompter 5 heures, etc.).



ACTUALITÉS



Aménagement et réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale

Les dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique de l'Etat seraient applicables à la Fonction Publique Territoriale. Toutefois, les décrets propres à la F.P.T. doivent paraître avant le 1^{er} janvier 2002, date de passage aux 35 heures.

Hygiène et sécurité / médecine professionnelle

Le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 (JO du 20.06.2000, p. 9249) apporte des précisions, quant aux missions et à la formation des agents chargés d'assurer la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que des médecins de médecine professionnelle et préventive. La situation du personnel, la procédure à suivre et la responsabilité de l'employeur lors du retrait d'un agent d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent sont abordées. Les compétences du comité d'hygiène et de sécurité sont précisées. Une note d'information sur ces nouvelles mesures vous sera adressée dans les prochains jours.

Emplois jeunes / CTP

Les emplois jeunes relevant du droit privé ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de la collectivité ou de l'établissement concerné, pour

la mise en place des organismes paritaires et ne sont pas électeurs à ces élections (lettres FPT, janvier, avril 2000).

Durée du travail des CES

La réglementation relative aux CES, agents de droit privé, prévoit un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures. Cette durée n'est nullement affectée par une réduction du temps de travail décidée par la collectivité dans la mesure où cet horaire de 20 heures demeure en dessous de l'horaire hebdomadaire pratiqué dans la collectivité. De même, le passage aux 35 heures sera sans influence sur la durée de travail de ces personnels (QE JO AN du 29.05.00- p. 3308).

La N. B. I.

La nouvelle bonification indiciaire, dans son principe, vise à favoriser certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières.

Elle prend la forme d'un nombre de points d'indice majoré s'ajoutant à l'indice détenu par le bénéficiaire et est, de ce fait, soumise à cotisations et prise en compte pour la constitution des droits à pension de retraite.

Le décret n° 96-711 du 24 juillet 1991, modifié à plusieurs reprises, précise les cadres d'emplois éligibles à la N.B.I., en fonction de la nature des fonctions assurées.

En ce sens, la N.B.I. constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions pour l'obtenir. Aucune délibération n'est nécessaire. En revanche, son versement requiert une attestation de l'autorité territoriale, qui peut prendre la forme d'un arrêté.

Le cumul de plusieurs N.B.I. n'est pas possible: ainsi lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier de la N.B.I. à plus d'un titre, il percevra celle dont le montant est le plus élevé.

Enfin, la N.B.I. cesse de plein droit d'être versée, dès lors que l'agent n'exerce plus les fonctions au titre desquelles il la percevait.

Rappel / Supplément familial de traitement

La notion d'"enfant à charge" à prendre en compte pour le versement du SFT est définie à l'article R-512-2 du Code de la Sécurité Sociale, modifié par le décret n° 2000-71 du 28 janvier 2000.

Les enfants sont donc considérés à charge jusqu'à l'âge de 20 ans, sous réserve que leur rémunération, s'ils en perçoivent une, n'excède pas 55% du SMIC en vigueur.

Le SFT est versé à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies.

Le versement du SFT est supprimé au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel les conditions ne sont plus remplies.

JURISPRUDENCE

- **Cadre d'emploi / Filière police municipale**
- **Aptitude physique**
- **Nominations au grade et aux emplois / Autorité compétente/ Maire**

Tribunal administratif de Paris, 16 décembre 1999, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, req. N° 9415466/5.

Il n'appartient qu'aux maires, seuls investis du pouvoir de nomination des agents de police municipale, de vérifier l'aptitude physique des impétrants.

Les procureurs de la république ne peuvent donc exiger qu'un certificat médical soit joint au dossier d'une demande d'agrément.