



LE MOT DU PRESIDENT

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	2 - 3
RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE.....	3
TAUX DES COTISATIONS LIÉES AUX RÉMUNÉRATIONS.....	4

A la suite du renouvellement des conseils municipaux, je tiens tout d'abord à réitérer mes vœux de réussite aux élus de nos collectivités.

Ce numéro 10 de «Comm'une» est également l'occasion d'insister, et notamment à l'intention des «nouveaux» maires, sur le rôle du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, vis à vis des responsables locaux.

Fruit de la décentralisation, le CDG est une structure obligatoire née en 1985 de la volonté du législateur. Ses missions s'articulent autour de quatre axes :

- organisation des concours et examens professionnels qui lui sont confiés par la loi.
- gestion des carrières des employés territoriaux.
- tenue des instances paritaires.
- bourse de l'emploi.

Mais, plus généralement, le CDG apporte autant que possible une aide aux collectivités affiliées dans la résolution des questions liées à la gestion des ressources humaines.

De plus, notre établissement a mis en oeuvre un certain nombre de modules facultatifs, tels que ;

- service d'affectation temporaire.
- médecine professionnelle et préventive.
- hygiène et sécurité.
- archivage.
- gestion du contrat groupe d'assurance contre les risques statutaires (décès, maladie, maternité, accident du travail).
- service juridique, via SVP Paris.

Enfin, un correspondant CNRACL (caisse de retraite), assure l'instruction des dossiers de cessation d'activité de vos agents.

A mon sens, le CDG ne doit pas être considéré comme un organisme de contrôle, mais comme un partenaire, qui accompagne les élus dans les méandres administratifs, et la complexité des textes réglementaires.

Pour cela, il est relayé par ses 20 agents et sa direction, dont la motivation n'a d'égale que le sens du service public.

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

L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction de la durée hebdomadaire de travail s'appliquera de droit dans la Fonction Publique Territoriale, au 1^{er} janvier 2002.

Au demeurant, les collectivités et établissements publics ont d'ores et déjà la faculté d'anticiper sa mise en œuvre, sous certaines conditions, en application de «leur pouvoir de libre administration».

Nombre de ces collectivités avaient d'ailleurs fait usage de ce pouvoir, avant que les 35 heures ne soient d'actualité.

Pour autant, toutes les questions que soulèvent les spécificités du monde territorial n'ont pas encore trouvé de réponse.

Afin de faire le point sur le cadre normatif présidant à la réduction du temps de travail et de proposer un guide méthodologique, le Centre de Gestion a organisé le 8 février dernier une réunion d'information sur ce sujet, à laquelle ont assisté plus de deux cents représentants des collectivités du département.

Vous trouverez ci-après, le plan détaillé de l'intervention portant sur le cadre juridique de l'ARTT.

I - L'évolution récente du régime relatif à la durée du temps de travail dans la fonction publique territoriale :

A) Une marge de manoeuvre certaine laissée aux collectivités au lendemain des lois de décentralisation :

1 - Absence de texte législatif ou réglementaire propre à la Fonction Publique Territoriale, alors que dans la Fonction Publique d'Etat (FPE) et dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) la durée du temps de travail est régie par décrets.

2 - Compétence affirmée de l'assemblée délibérante pour déterminer la durée du temps de travail de ses agents. Dans plusieurs décisions, le Conseil d'Etat a admis que l'absence de texte contraignant autorisait chaque collectivité à fixer elle-même, au nom de son pouvoir de libre administration (article 72 de la Constitution), la durée du tra-

vail dans ses services.

B) Une libre administration désormais encadrée par des textes :

1 - La loi Sapin n°2001-2 du 3 janvier 2001 (JO du 4/01/01) dont une synthèse vient d'être adressée à toutes les collectivités affiliées au Centre de Gestion du Gard dispose dans un titre III que «les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements».

Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique paritaire, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail».

Il convient de souligner que le décret du 25 août 2000 auquel fait référence la loi Sapin, reprend les normes édictées par la directive européenne du 23 novembre 1993.

2 - Des décrets d'application propres à la Fonction Publique Territoriale sont attendus, compte tenu des spécificités de cette administration et des particularités de situations statutaires.

A titre d'exemple, il est permis de s'interroger sur le seuil d'affiliation des fonctionnaires à temps non complet à la C.N.R.A.C.L. qui est actuellement fixé à 31 heures 30 et qui pourrait en toute logique être abaissé, pour tenir compte de la réduction du temps de travail des agents à temps complet. Par ailleurs, trois cadres d'emplois sont affectés d'une durée de travail à temps complet

différente de celle de la plupart des autres cadres ;

- les professeurs d'enseignement artistique 16 heures hebdomadaires,
- les assistants spécialisés
- les assistants d'enseignement artistique 20 heures par semaine. Une modification de leur statut paraît s'imposer.

II - Le cadre normatif applicable à la Fonction Publique Territoriale selon la principe de parité avec la Fonction Publique de l'Etat :

Nécessité de respecter les limites applicables aux agents de l'Etat, étant précisé que les dispositions communautaires s'appliquent.

A) Les innovations apportées par les normes récentes :

1/ La durée de travail, les amplitudes horaires, repos, travail de nuit :

- Durée légale hebdomadaire : 35 heures.

- Durée annuelle de travail effectif : 1600 heures avec possibilité d'annualisation selon les exigences du service public. Organisation du travail selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires sont définis à l'intérieur du cycle qui peut varier, entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, de manière à ce que la durée de travail soit conforme à un total de 1600 heures par an.

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

Le travail de nuit comprend, au moins, la période comprise entre 22 h et 5 heures, ou une autre période de sept

heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes.

2/ Définitions précisées par la directive européenne reprises par le décret relatif à la Fonction Publique d'Etat :

- Durée de travail effectif : toute la période durant laquelle l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

- Période nocturne : toute période d'au moins 7 heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant au moins l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

- Période d'astreinte : période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

B) La mise en oeuvre du dispositif par les collectivités territoriales et établissements publics :

1/ Consultation obligatoire du Comité Technique Paritaire avant décision de l'assemblée délibérante

Elle porte essentiellement sur :

- L'annualisation du temps de travail qui peut s'effectuer pour tenir compte des suggestions liées à la nature des missions.

- La durée des cycles de travail, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

- Les astreintes.

- L'organisation des horaires variables (plages fixes, plages mobiles).

- Les compensations accordées aux titulaires de cadres d'emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif (cadres supérieurs, directeurs généraux des services ... par exemple).

- Autre situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents.

2/ Décision de l'assemblée délibérante :

a - Si la collectivité a déjà mis en place le régime des 35 heures, elle devra, comme le prévoit la loi du 3 janvier

précitée, délibérer à nouveau après avis du Comité Technique Paritaire.

b - Dans le cas contraire, elle délibérera après avis du Comité Technique Paritaire.

Dans les deux cas, il importe que la décision de l'organe délibérant intervienne après avis du Comité Technique Paritaire.

En effet, il a très souvent été cons-

taté que les membres des instances paritaires sont consultés, après que l'assemblée délibérante ait statué sur la mise en place des 35 heures et dans ce cas les comités ne deviennent que de simples chambres d'enregistrement. Or, ces comités restent avant tout des lieux de concertation et de négociation et les échanges se révèlent, souvent, indispensables pour mener à bien un tel changement.

Résorption de l'emploi précaire et modernisation du recrutement dans la Fonction Publique Territoriale

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 introduit diverses mesures visant, essentiellement, à résorber l'emploi précaire et modifier un certain nombre de règles applicables aux conditions de recrutement, ainsi que plusieurs composantes de la loi statutaire du 26 janvier 1984.

Ces dispositions ont été longuement commentées dans une note du Centre de Gestion adressée aux collectivités, le 12 février dernier.

Seule une synthèse en rappelant les quatre axes principaux vous est donc proposée ici.

a) Résorption de l'emploi précaire : Titularisation possible des agents non titulaires de droit public exerçant des fonctions correspondant à celles édictées par les statuts particuliers, sous certaines conditions, soit :

- par intégration directe,

- ou par nomination après réussite à un concours réserve.

Le dispositif est échelonné sur cinq ans, au cours desquels les conditions de diplômes et d'ancienneté pourront être remplies.

b) Modernisation du recrutement :

- Dorénavant seules les communes de moins de 1000 habitants (au lieu de 2000) et leurs groupements pourront recruter, pour une durée déterminée et à titre permanent, des agents non temps complet, à condition que leur durée hebdomadaire n'excède pas la moitié de celle des agents à temps complet (au lieu < ou = à 31 heures 30 auparavant). Cette modification de l'article 3, dernier alinéa, de la loi du 26 janvier 1984, ne s'applique pas aux agents contractuels en fonction à la date de publication de la loi du 3 janvier 2001 susvisée.

- Cumul activité publique/privée: autorisé pour les agents à temps non

complet dont la durée de travail est inférieure au mi-temps.

- Allongement de la durée de validité des listes d'aptitude portée à un an, renouvelable deux fois au lieu d'une, soit trois ans au total.

Par ailleurs, le texte prévoit :

- La création d'un « troisième » concours qui sera, après publication du décret, ouvert aux candidats justifiant de certaines activités professionnelles, ou de l'exercice de mandats électifs au sein d'une collectivité territoriale.

- La possibilité pour les collectivités de recruter les personnels issus d'une association dissoute, dont l'activité est municipalisée.

- Le renforcement du rôle des centres de gestion en termes de gestion prévisionnelle des emplois, de mutualisation des besoins et d'information/coordination entre les collectivités, les centres de gestion des autres départements et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

c) Durée et aménagement du temps de travail :

La loi du 3 janvier officialise l'application des 35 heures aux collectivités territoriales avec effet obligatoire au 1^{er} janvier 2002 et facultatif avant cette date, dans le respect des règles applicables aux agents de l'Etat.

d) Dispositions diverses :

- Abaissement du seuil de fonctionnalité à 3.500 habitants (au lieu de 5.000 actuellement) des emplois de Directeur Général des Services des communes.

- Mesures concernant les fonctionnaires pris en charge par le Centre national de La Fonction Publique Territoriale ou les Centres de Gestion.

ACTUALITÉS

Rémunérations

Les taux de cotisations en vigueur depuis le 1er janvier 2001 : chiffres de référence

Plafond Sécurité sociale au 1-01-2001 : 14 950F mensuels
Smic au 1-07-2000 : 42,01F soit 7101,38F mensuels

Minimum garanti au 1-07-2000 : 18,70F
Indice 100 au 1-5-2001 : 33,754F

Cotisations pour les titulaires et les stagiaires : régime spécial

Le présent tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit commun hors dérogations et cas particuliers (ex.: activités accessoires, CPA, sapeurs pompiers, congés de maladie ...).

Charges sociales et contributions	Part patronale	Part salariale	Assiette
CSG non déductible		2,40%	95% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
CSG déductible		5,10%	
RDS		0,5%	95% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
Maladie maternité (prestations en nature)	11,50%	néant	Traitement de base indiciaire plus NBI
Allocations familiales	5,40%		Traitement de base indiciaire plus NBI
Versement transport	1%		Traitement de base indiciaire plus NBI
Fonds national d'aide au logement	0,10%		A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale. traitement de base indiciaire plus NBI
Contribution de solidarité		1,00%	Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS
CNRACL	26,10%	7,85%	Traitement de base indiciaire plus NBI
FCCPA	0,20%		Traitement de base indiciaire plus NBI
ATI	0,50%		Traitement de base indiciaire hors NBI

Cotisations pour les non titulaires : régime général

Le présent tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit commun hors dérogations et cas particuliers (ex.: animateurs sur forfait, assistantes maternelles, CES, CEC, ...).

Charges sociales et contributions	Part patronale	Part salariale	Assiette
CSG non déductible		2,40%	95% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
CSG déductible		5,10%	
RDS		0,5%	95% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
Maladie maternité	12,80%	0,75%	Brut imposable y compris les avantages en nature
Veuvage		0,10%	Brut imposable y compris les avantages en nature
Allocations familiales	5,40%		Brut imposable y compris les avantages en nature
Accident du travail	1,5%		Brut imposable y compris les avantages en nature
Versement transport	1%		Brut imposable y compris les avantages en nature
Fonds national d'aide au logement	0,10%		A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature
Contribution de solidarité		1,00%	Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS
Vieillesse	1,60%		Brut imposable y compris les avantages en nature
Vieillesse	8,20%	6,55%	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche A	3,38%	2,25%	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche B	11,55%	5,95%	Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature, et le plafond
Cotisation GARP ou ASSEDIC	5,80%		Brut imposable y compris les avantages en nature
	0,50%		Surcoût portant sur la différence entre le brut imposable et le plafond