

### LE MOT DU PRESIDENT

#### SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
A PROPOS DE DÉMOCRATIE DE PROXIMITÉ.....	2
FORMATION.....	3
PRECISIONS SUR L'AMENAGEMENT DES 35 HEURES.....	4

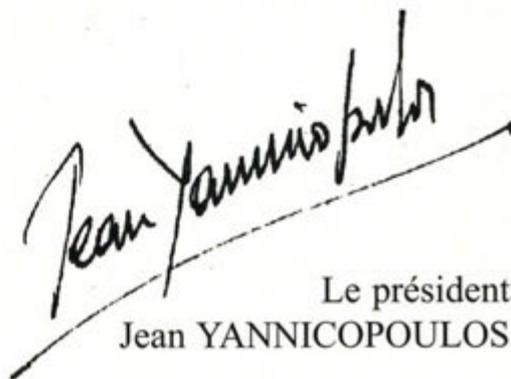
**L**a vie du Centre de Gestion continue, dans une activité toujours aussi soutenue : après le renouvellement du Conseil d'Administration, qui a confirmé la dépolitisation du CDG par la mise en place d'une liste unique, les élections professionnelles ont permis l'installation des nouvelles instances paritaires.

L'Etablissement poursuit sa mission à travers la mise en oeuvre de l'A.R.T.T. (aménagement et réduction du temps de travail), avec les difficultés et lourdeurs de toutes sortes, l'application de la loi Chevènement, accompagnée de la création de nouvelles structures intercommunales, etc..

Ce nouveau numéro sera l'occasion de faire le point sur la récente loi relative à la démocratie de proximité, et son impact sur la vie territoriale ; quelques précisions utiles sur la mise en oeuvre de l'A.R.T.T., et ses conséquences importantes en matière de personnel, sur le fonctionnement des services des collectivités et des CDG.

L'occasion également de rappeler que vos suggestions de thèmes à traiter sont toujours les bienvenues !

Bonne lecture.



Le président  
Jean YANNICOPOULOS

**Comm'URE**

LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :

Jean Yannicopoulos

Rédacteur en chef :

Jean-Marie Neel

Conception-réalisation : AB OVO

# Législation

# DÉMOCRATIE

## de proximité

Loi N°2002 276 du 27/02/2002 relative à la démocratie de proximité.

(NOR INTX0100065L).

J.O. N°50, 28/02/2002, p. 3808.

Indépendamment des mesures relatives à la participation des habitants à la vie locale (création de conseils de quartier, création des commissions consultatives des services publics locaux) concernant les collectivités d'une certaine importance démographique (respectivement plus de 20.000 et 10.000 habitants), plusieurs dispositions de cette loi concernent la totalité des collectivités affiliées au Centre de Gestion :

Le titre 1<sup>er</sup> de la loi consacré à la démocratie de proximité prévoit que **les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération) peuvent recruter un ou plusieurs gardes champêtres et un ou plusieurs agents de police mu-**

**nicipale.**

**Ils seront placés pendant leurs fonctions sur une commune sous l'autorité du maire de la commune (art. 42 et 43). L'article 42 prévoit la possibilité de recrutement des gardes champêtres par tout type d'EPCI, et étend leurs compétences aux infractions au code de la route.**

A titre dérogatoire, la nomination des agents de police susvisés en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition des communes membres de l'EPCI par lequel ils auront été recrutés (en effet, la mise à disposition est en principe interdite aux fonctionnaires stagiaires).

**L'article 46 de la loi fixe les dispositions applicables aux agents des services ou partie de service d'une commune transférés à un EPCI et inversement ;** le paragraphe IV de cet article modifie l'article 15 de la loi N°84 53 du 26 janvier 1984 pour abaisser le seuil d'affiliation au centre de gestion des communes ayant des agents transférés auprès d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique, de 350 à 300.

Les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'EPCI, prise respectivement après avis du Comité Technique Paritaire (CTP) compétent pour la commune et, s'il existe, du CTP compétent pour

l'EPCI.

Les questions relatives à la situation des fonctionnaires territoriaux exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré sont réglées par convention entre les communes et l'EPCI après avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP) concernées, dans le respect des conditions de statut et d'emploi fixées par la loi n°84 53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Le refus du transfert par le fonctionnaire n'étant pas explicitement prévu, il semble qu'il doive être fait application dans ce cas de l'article 97 de la loi n°84 53 (maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le CDG ou le CNFPT si aucune possibilité d'emploi à l'issue de cette période).

Les agents transférés dans ce cadre conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

Dans le cas d'un transfert de compétences d'un syndicat de communes à une communauté de communes, l'ensemble du personnel relève du nouvel établissement (art. 47).

Un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de cabinet de l'exécutif des collectivités territoriales (art. 58) ; l'article 61 concerne la dotation spéciale instituteurs versée au CNFPT.

Le titre II de la loi est consacré aux conditions d'exercice des différents mandats, dispositions applicables aux agents des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Le crédit d'heures dont peuvent bénéficier les élus locaux est modifié (art. 66) ; l'article 67 fixe les compensations financières qui peuvent être octroyées par la commune aux conseillers municipaux ne bénéficiant pas d'indemnités de fonctions ; l'article 68 prévoit que l'élu qui a cessé son activité professionnelle pour exercer son mandat a droit, à la fin de celui-ci, à une formation professionnelle et à un bilan de compétences et l'article 69 qu'il peut sous certaines conditions percevoir une allocation de fin de mandat versée au plus pendant six mois, les collectivités devant cotiser à un fonds de financement de l'allocation (art. 70).

L'article 71 prévoit l'honorariat des anciens conseillers généraux et conseillers régionaux ;

Le chapitre 111 (art. 73 à 77) est consacré au droit à la formation des élus en début et en cours de mandat, le chapitre IV (art. 78 à 83) aux indemnités de fonction dont le barème est modifié, le chapitre V (art. 84 à 88) au remboursement de frais, notamment pour la garde d'enfant, l'assistance aux personnes âgées ou handicapées, le chapitre VI (art. 89 à 92) à leur protection sociale.

L'article 97 concerne les indemnités versées aux membres des conseils des EPCI. L'article 98 modifie la liste des dépenses obligatoires.

L'article 101 concerne la protection des élus à l'occasion de leurs fonctions.

## PARTENARIAT, FORMATION, CNFPT, FAUDRA-T-IL ENCORE PAYER ?

**D**epuis longtemps, le Centre de Gestion a concrétisé sa volonté de travailler avec des partenaires issus d'horizons divers tels que l'Education Nationale, les professeurs de l'enseignement supérieur, des professionnels des métiers ou de la formation, pour la mise en oeuvre des concours dont il a la charge, mais également

avec le CNFPT et plus particulièrement l'antenne Gard Lozère : concertation visant à coordonner les actions de préparation et les épreuves de concours, échanges permettant la mise en place de formations particulières telles que celle des agents chargés de mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), interventions du CDG sur des stages portant sur le statut, en sont quelques exemples.

### *Particularités de certaines formations*

A cet égard, le président du Centre de Gestion a été amené à s'étonner auprès de M. le délégué régional du CNFPT, de ce que certaines formations dispensées donnaient lieu à une participation financière des collectivités employeurs, s'ajoutant à la cotisation obligatoire : c'est le cas notamment d'une formation "premiers secours".

### *Une anomalie financière ?*

Au delà de ce cas particulier, et parallèlement au coût que représente la nécessaire formation du personnel, nombre de collectivités, petites ou moyennes, soulèvent fréquemment la lourdeur des formations initiales, qui constitue parfois un frein au recrutement statutaire et à la formation continue. Elles comprendraient difficilement qu'il leur faille, de surcroît, mettre la main à la poche pour faire suivre à leurs agents une formation de base qu'elles estiment souhaitable.

# Législation

## Modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale : QUELQUES PRÉCISIONS

### Durée annuelle du temps de travail.

Réf. : Rép. ministérielle n°64242, J.O. AN Questions écrites du 29 octobre 2001, p. 6214

Dans la fonction publique territoriale, on le sait, seules les collectivités qui bénéficiaient d'un régime de travail inférieur à 35 heures, au 4 janvier 2001, ont pu en conserver le bénéfice. Une délibération expresse était néanmoins requise (art. 71 nouveau de la loi n°84 53 du 26 janvier 1984). Dans les autres collectivités, la position du ministre de l'intérieur est que les agents doivent réaliser 1600 heures par an de travail effectif, qui correspondent à la projection annuelle des 35 heures hebdomadaires en moyenne, compte tenu des congés légaux (25) et des jours fériés, forfaitairement décomptés à 8. En revanche, les deux jours maximum de fractionnement prévus par le décret n°85 1250 du 26 novembre 85 relatif aux congés annuels ne s'imputent pas dans le calcul du décompte du temps de travail annuel. Ainsi, les agents qui, pour une année donnée, bénéficieront d'un ou deux jours de fractionnement, travailleront moins de 1600 heures.

### Les aménagements possibles.

Le décret n° 2001 623 du 12 juillet 2001 relatif à l'A.R.T.T. dans la fonction publique territoriale prévoit que l'organe délibérant peut, après avis du comité technique paritaire compétent, réduire la durée annuelle du temps de travail, fixée à 1600 heures par le décret n°2000 815

du 25 août 2000, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

En particulier, les services d'animation sportive et culturelle, les services médico sociaux et les services de police municipale pourraient bénéficier dans ce cadre d'aménagements spécifiques.

### Le cas des agents à temps non complet

Réf. : Réponses à Jean Charropin, député du Jura, et à Emile Blessig, député du Bas Rhin. J.O. AN Questions écrites du 4 février 2002, pages 585 et 588.

Comme nous en avons déjà informé les nombreuses collectivités qui nous saisissent sur ce point, les agents qui occupent des emplois à temps non complet bénéficient des 35 heures comme tout agent public.

Deux hypothèses sont possibles : soit l'emploi est défini par rapport à un besoin incompressible (X heures par semaine) et les conditions de travail de l'agent ne sont pas changées. L'emploi devra alors être défini sur une base de  $x/35^{ème}$  au lieu de  $x/39^{ème}$ . La conséquence de ce maintien est une augmentation immédiate de la rémunération perçue.

En effet les 35 heures dans l'administration n'ont en rien

affecté le montant de la rémunération accordée pour un temps complet.

Si au contraire, le temps de travail de l'agent est réduit à due proportion du passage aux 35 heures, la rémunération ne changera pas. Cette réduction du temps de travail ne sera pas assimilée à la suppression d'un emploi et à la création symétrique d'un nouvel emploi.

Le choix entre ces deux formules, arrêté par le seul employeur, n'ouvrira pas à l'agent le bénéfice d'une prise en charge

Quelle que soit l'hypothèse choisie par l'organe délibérant pour chaque emploi à temps non complet, **l'autorité territoriale prendra soin de matérialiser les situations personnelles de chaque agent en prenant un arrêté précisant la nouvelle quotité de travail effectuée par l'intéressé en 35<sup>ème</sup>**. Cet acte sera notifié à l'intéressé, transmis au représentant de l'Etat (si intégration), et ampliation faite au comptable de la collectivité et au centre de gestion. Aucun arrêté n'est nécessaire pour les agents à temps complet, leur situation statutaire restant inchangée.

En ce qui concerne le cumul d'emplois à temps non complet, le décret n° 91 298 du 21 mars 1991 fixe un plafond à 115% d'un emploi à temps complet. Les réponses ministérielles citées en référence précisent que le passage aux 35 heures a mécaniquement pour effet de ramener la durée de 44 à 40 heures hebdomadaires pour une rémunération au moins équivalente.