

L'autonome des Territoriaux



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.
Nous défendons votre grade, votre fonction.
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux.



Edition du S.A.F.P. T. N° 31 FEVRIER 2007

Secrétaire Général : Jean-Michel DAÜY

Rédaction : Jean-Pierre CAVALLARO

Diffusion Internet : Thierry CAMILIERI

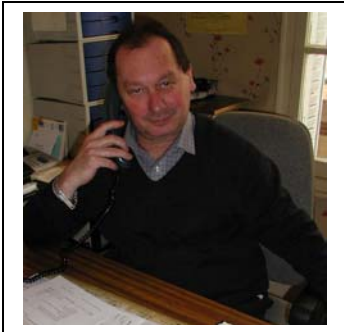
www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

Sommaire N°31

Photo de couverture : Mairie de CANY BARVILLE

- Page 2 :** Editorial du Secrétaire Général National
- Page 3 :** Loi de modernisation de la fonction publique territoriale
- Page 4 :** Compte rendu séance du CSFPT du 14 Février
- Page 5 :** Précisions importantes, Régime de retraite, Police Municipale, C.N.F.P.T
- Page 6 :** Loi Fonction Publique, Congé parental, N.B.I., Fin de contrat
- Page 7 :** Décret revalorisant les indices de la fonction publique, Les retraites des TOS seront à la charge de collectivités locales, Compte épargne temps dans la FPT
- Page 8 :** Valider ses services : comment faire ?
- Page 9 :** Un refus de recrutement peut il être contesté devant le juge de l'excès de pouvoir ?
Maladie professionnelle : la preuve du lien avec l'activité doit être apportée,
Licenciement d' un stagiaire
- Page 10 :** Le maire et le tabagisme



QUE DE CHANGEMENTS ...

L'année 2007, sera pour les Territoriaux celle des changements statutaires. En effet une réforme de la catégorie C., une loi sur la déontologie dans la Fonction Publique, une autre sur la modernisation de la Fonction Publique Territoriale, vont venir quelque peu bouleverser les déroulements de carrières et conditions de travail.

Si la réforme de la catégorie C est votée, son application est pour l'instant gelée dans l'attente de l'amendement ministériel la rendant rétroactive au 1er Novembre 2006, par égalité avec la Fonction Publique d'Etat. Cet amendement tant attendu devrait intervenir, aux dires de Monsieur Le Ministre de la F.P., dans les jours prochains.

La loi sur la déontologie dans la F.P., vient d'être adoptée définitivement par l'Assemblée le 23 Janvier 2007, ce qui occasionne pour les mesures concernées leur application immédiate.. Elle comporte des changements significatifs concernant la mise à disposition interfonctions publiques, favorisant ainsi la mobilité d'une fonction publique à une autre. La compatibilité du cumul d'activités vient d'être profondément toilettée. Le droit individuel à la formation, la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le droit à congés pour validation des acquis et de l'expérience et du bilan de compétences, viennent de bénéficier de dispositions communes aux trois F.P. La garantie de la solidarité, notamment dans la F.P.T , prend désormais une définition légale, mais sera définitivement consacrée par la deuxième loi sur la modernisation de la F.P.T., sur les points précis comme, l'action sociale obligatoire et la contribution employeur à la souscription de contrats de garantie maladie et chirurgicale. Enfin le projet de remplacer le système de notation par celui d'un entretien d'évaluation, sera expérimenté durant trois ans au sein des administrations volontaires de la Fonction Publique d'Etat.

La deuxième loi, dite " JACOB" concernant la modernisation de la F.P.T., reprendra bien sûr quelques points de la première et sera complétée par des mesures spécifiques en faveur des Territoriaux, dans une définition légale de nouvelles mesures visant à l'amélioration des conditions de vie des agents publics et de leur famille... ?(c'est ce que l'on nous annonce)

L'application de tous ces nouveaux textes va, sans en douter, créer beaucoup de bouleversements dans la tenue des instances paritaires concernées et des suites à donner dans la prise de nombreux arrêtés municipaux.

Il restera à tous d'être vigilants pour une application sans faille par les Collectivités, aussi bien aux membres S.A.F.P.T. siégeant en C.A.P. et C.T.P., et qu'à tous les agents dans le suivi de leur carrière. En conséquence travail attentif et informations concrètes seront de mise pour tous les délégués syndicaux S.A.F.P.T.

Outre cette mission syndicale importante, nous aurons aussi en 2007 à déjà mettre en place toutes les dispositions utiles dans la préparation des élections professionnelles de 2008, et en particulier celles afférentes à notre partenariat national avec nos Collègues de la Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FA-FPT) pour la préparation de nos listes communes.

A ce sujet, tous les responsables de sections S.A.F.P.T. seront très prochainement destinataires d'informations nationales et pour ceux qui auront été désignés référents S.A.F.P.T, d'un guide spécial élections 2008.

A tous bon courage. Merci de votre détermination Autonome dans vos actions, à très bientôt au travers de nos différents contacts.

Avec l'expression de mes sentiments les meilleurs et amicaux.

Jean-Michel DAÛY
S.G.N.

Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Février 2007

Chers collègues,

Je vous transmets ci-joint deux notes d'information portant l'une sur la Loi de modernisation de la fonction publique territoriale et le compte rendu séance du CSFPT du 14 Février (Voir courriers ci-dessous)

Le Président de la FA FPT

Le 8 Février 2007

Membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

**LOI DE MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :
adoptée par l'Assemblée nationale le 7 février
Publication au Journal Officiel très prochainement**

L'Assemblée nationale a examiné en seconde lecture, le 7 février au soir le projet de loi de modernisation de la Fonction publique territoriale dit loi Hortefeux.

L'Assemblée nationale a adopté le texte dans les mêmes conditions et selon les mêmes termes qu'ils avaient été votés par le Sénat le 21 décembre dernier.

Rien ne s'oppose donc à présent à ce que la loi soit promulguée au cours des prochains jours et publiée dans le Journal Officiel.

La FA-FPT se réjouit de cette avancée pour la Fonction publique territoriale, même si tous nos amendements et toutes nos revendications n'ont pas été retenus dans le projet.

Toujours est-il que l'essentiel y figure et dès la publication de la loi, des droits nouveaux en matière de formation vont s'ouvrir pour les agents territoriaux.

Par ailleurs, nous avons obtenu à ce que la participation des collectivités au financement de l'action sociale, mais également au financement de la couverture sociale complémentaire, soit inscrite dans la loi.

Enfin l'Assemblée nationale a confirmé que la présidence des Conseils de discipline sera, comme auparavant, confiée à des magistrats.

Tout n'est pourtant pas réglé, car à présent, un énorme travail de concertation va s'ouvrir avec la Direction générale des Collectivités locales pour la traduction réglementaire des effets de la loi. Tous les décrets d'application seront examinés par le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale et par les formations spécialisées.

Nous veillerons à ce que très rapidement le droit individuel à la formation, la VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) soient organisés de manière à ce que les agents en bénéficient le plus rapidement possible.

Bien sûr, nous ne manquerons pas de revenir sur cet important texte pour les agents territoriaux et notamment, nous vous ferons parvenir l'intégralité de la loi dès qu'elle sera publiée.

Enfin, le Comité fédéral du mois de mars prochain consacrera une part importante de ses travaux à la loi de modernisation de la Fonction publique territoriale.

Jean- Michel DAÛY
Secrétaire Général National



Le Président de la FA FPT

Membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Le 15 Février 2007

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 14 FÉVRIER

Le minimum pour les sapeurs pompiers professionnelles

Cette séance plénière a été essentiellement consacrée à l'examen de deux projets de décrets,

- l'un portant sur les diverses dispositions statutaires applicables aux sapeurs pompiers professionnels non officiers
- l'autre sur la rémunération et aux conditions d'intégration et de titularisation des SPP de Mayotte.

Le premier texte transpose les dispositions du protocole Jacob, à la catégorie C (non officiers) des sapeurs pompiers professionnels. Il a fait l'objet d'un avis favorable.

La FA-FPT a bien sûr voté contre ce texte, dans la mesure où les amendements que nous avons proposés, visant à porter à l'indice terminal 499 les sergents, à l'instar de la filière technique, ont été rejetés par le gouvernement. La CFDT quant à elle a décidé de ne pas prendre part au vote.

Vous pourrez découvrir sur le site de la FA.SPP, en lien avec le nôtre, le détail de ce texte ainsi que ses péripéties, puisque André GORETTI, Président de la FA.SPP a participé au Conseil supérieur en qualité d'expert. Il a d'ailleurs fait une déclaration sur ce texte.

Il faut également souligner qu'un voeu proposé par le Président du Conseil supérieur Bernard DEROSIER, visant à demander au gouvernement de porter l'indice terminal des sergents à l'indice 499, a obtenu un vote favorable unanime du Conseil supérieur, **hormis la CFDT qui, à notre grand étonnement, a voté contre l'adoption de ce voeu.**

Le second texte concernant les SPP de Mayotte a été voté à l'unanimité. Notre collègue André GORETTI a part d'un certain nombre d'inquiétudes liées aux conditions d'intégration et à la durée de la période transitoire en demandant beaucoup de vigilance pour une application rapide de ces dispositions attendues par les collègues de Mayotte.

La prochaine séance du Conseil supérieur aura lieu le 21 avril. Par ailleurs, la loi relative à la Fonction publique territoriale, adoptée par le Parlement, doit être promulguée dans les tous prochains jours. Le gouvernement nous a informés qu'une vingtaine de décrets d'application de cette loi, touchant notamment à tout ce qui concerne la formation, seront mis en concertation au cours du printemps pour être examinés par le Conseil supérieur de la FPT au mois de juillet 2007.

Jean- Michel DAÜY
Secrétaire Général National



STATUTS & CARRIERES

PRECISIONS IMPORTANTES

Suite à la parution des Décrets sur la réforme de la catégorie C., vous êtes nombreux à vous poser la question de savoir si vous allez pouvoir bénéficier directement des mesures pour lesquelles vous remplissez les conditions.

Toutes modifications statutaires, intégrations ou reclassements de grades, encadrés par un Décret d'application, ne sont pas soumis à la bonne volonté de l'Autorité Territoriale, mais font l'objet d'un caractère obligatoire envers l'ensemble des agents remplissant les conditions telles que définies dans le Décret. Ceci quelles que soient les incidences financières et administratives subies par la Collectivité.

Au regard de l'importance des mesures de réforme, certaines Collectivités, en fonction des délais des délibérations des instances paritaires et municipales, vont avoir besoin de plus de temps que d'autres. En pareils cas et quelle que soit la date de la prise d'arrêtés ou de délibérations les mesures sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} Janvier 2007 pour tout ce qui concerne les déroulements de carrière, et au 1^{er} Novembre 2006 (dès parution de l'amendement législatif) pour les modifications indiciaires.

INFOS ... DERNIERES MINUTES ... I NFOS... DERNIERES MINUTES ... INFOS ...

Lues pour vous

Régime de retraite :

Suite à la parution du Décret n° 2007-60 du 12 Janvier 2007 relatif à la revalorisation des pensions civiles et militaires de retraite et assimilées, les pensions et rentes d'invalidité sont revalorisées à partir du 1^{er} Janvier 2007 de 1,8%. Cette mesure s'applique aux agents relevant de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Territoriales.

Suite à la parution du Décret n° 2006-1582 du 12 Décembre 2006 relatif à l'âge de la retraite pour les agents handicapés, la pension de ces derniers subit une majoration et la condition d'âge de départ à la retraite est abaissée de 59 à 55 ans. Ces mesures s'appliquent aux agents relevant de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Territoriales.



Police Municipale :

La Commission consultative de la Police Municipale s'est réunie le 16 Janvier 2007. A l'ordre du jour, l'examen du projet de Décret modifiant celui du 30 Janvier 2004 afin de définir la tenue des Directeurs nouveau grade de la filière, ainsi que l'accès des Policiers Municipaux au fichier des permis de conduire et aux écrits professionnels.

Les Polices Municipales dotées de chiens doivent former leurs agents qui participent à des patrouilles cynophiles et ceux chargés des chenils. Deux référentiels professionnels doivent être produits pour Mai 2007, ceux de « Policier Municipal de brigade cynophile » et de « responsable de chenil » Le C.N.F.P.T. et le Lycée Agricole de Saint-Gervais d'Auvergne mettront en place les actions de formation qualifiante. *Réponse Ministérielle / J.O. Assemblée Nationale du 9 Janvier 2007 / page 238 / n° 110103.*



C.N.F.P.T.

Le C.N.F.P.T., devrait publier début 2007 un guide intitulé « Agir contre l'illettrisme avec les collectivités territoriales, prévenir et former »

Le C.N.F.P.T. organise des cycles longs de formation professionnelle en faveur de dix sept métiers non couverts ou partiellement par des titres ou diplômes. Sont concernés, entre autres, les fonctions de D.R.H., Directeur Financier, Contrôleur de Gestion, Cadre chargé de la Protection de l'Enfance, Coordonnateur de la Petite Enfance, Bibliothécaire, Directeur de Bibliothèque, Responsable de Restauration Collective, Opérateur en Maintenance de Véhicules, Agent d'Accompagnement des Personnes Agées, Agent d'Accueil des Musées, Responsable des Affaires Juridiques, Gardien d'Immeuble, Responsable d'Antenne H.L.M.

Au cours de la cérémonie des vœux, le Président du C.N.F.P.T. a informé l'assistance qu'un plan d'action venait d'être acté par le conseil d'administration afin de préparer l'application de la Loi F.P.T.

C.S.F.P.T.

Le C.S.F.P.T. s'est réuni le 24 Janvier 2007 avec à l'ordre du jour le projet de Décret relatif à l'organisation de la formation obligatoire des Directeurs de Police Municipale, le projet de Décret fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des Adjoints Techniques des Etablissements d'Enseignement, le projet d'Arrêté fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 2 du Décret portant statut particulier du cadre d'Emplois des Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement, projet de Décret modifiant le Décret n°2006-1391 du 17 Novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale, projet de Décret modifiant le Décret n° 2004-1526 du 30 Décembre 2004 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale de certains agents publics de la Collectivité Départementale, des Communes et des Etablissements Publics de Mayotte et le Décret n° 2004-1527 du 30 Décembre 2004 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux de Mayotte, programme d'action 2007-2009 du fond national de prévention de la C.N.R.A.C.L.

Voir détails sous rubrique « dans le cadre de la convention de partenariat, la FA-FPT nous communique ».

La prochaine séance ordinaire du CSFPT est prévue le 18 avril 2007, la séance de mars étant annulée. Les premiers décrets du chantier réglementaire découlant de la loi FPT votée le 7 février 2007 par l'Assemblée nationale, devraient être inscrits à l'examen du CSFPT lors de sa séance de juillet.



Loi Fonction Publique

Le premier projet de Loi sur la modernisation de la F.P. a été adopté en deuxième lecture par les Députés le 23 Janvier 2007. Il concerne, entre autres, les règles de déontologie dans la F.P. applicables aux trois Fonctions Publiques, les nouvelles dispositions de mise à disposition visant à encourager la mobilité inter F.P., la simplification des dispositions sur le cumul d'activités, le droit individuel à la formation, la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le droit à congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle et le bilan de compétence, l'expérimentation, sur une période de trois ans au sein des administrations d'Etat volontaires, du remplacement du système de notation actuel par l'entretien d'évaluation ...

Le deuxième projet de Loi, concernant plus particulièrement la modernisation de la F.P.T., à quant à lui été adopté par l'Assemblée Nationale le 7 Février 2007 dans les mêmes conditions que celles adoptées par le Sénat le 21 Décembre 2006. Outre le renforcement pour la F.P.T. des mesures du premier projet de Loi, il comporte aussi la prise en compte de la participation des Collectivités au financement de l'action sociale, de la couverture sociale complémentaire, et du maintien de la présidence des conseils de discipline par un magistrat.

Suite à l'adoption de ces projets de Loi, il reste à la D.G.C.L. de procéder à la traduction réglementaire des effets de cette Loi, et au C.S.F.P.T. d'examiner les projets de Décrets d'application qui vont en découler. La parution au J.O. de cette nouvelle Loi devrait être imminente.



Divers :

Congé parental : Le Décret n° 2006-1535 du 5 Décembre 2006, précise les modalités d'octroi du congé de présence parentale aux fonctionnaires. Ce dernier reste ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à leur charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le présent Décret détaille la durée du congé, les conditions de prolongation, le calcul des droits à avancement, à promotion, à formation, à pension. Ces dispositions sont transposables aux agents contractuels et stagiaires.

N.B.I. : Les Fonctionnaires Territoriaux exerçant des tâches de direction à titre exclusif d'un centre d'action social assimilable à une commune de moins de 2000 habitants bénéficient d'une N.B.I. de 15 points d'indice majoré, comme prévu au 38° de l'annexe du Décret du 3 Juillet 2006. *Réponse Ministérielle / J.O. Sénat du 4 Janvier 2007 / page 33 / n°24980.*

Fin de contrat : Quand un agent non titulaire engagé pour une durée inférieure à six mois, susceptible de reconduction, l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le huitième jour précédant le terme du contrat. Le non respect de ce délai peut ouvrir droit à une indemnisation pour l'agent si ce dernier présente une réclamation préalable pour non respect de cette obligation par la Collectivité.

Quelques chiffres : 310 000 Emplois Jeunes ont bénéficié du dispositif de 1999 à 2005, dont 170 000 avant 2000. 70 % des contrats ont été réalisés dans une Collectivité, un Etablissement Public ou une Association. 30 % ont été créés dans l'Education Nationale, la Police et la Justice. Le dispositif a été suspendu en 2002, mais avec maintien des aides jusqu'à la fin des conventions en cours.

24% des 90 000 agents T.O.S. ont au 31 Août 2006, fait valoir leur droit d'option. 79,5% , soit 21744 agents, ont choisi la F.P.T. ,28% des agents des Collèges ont fait jouer leur droit d'option et 83 % d'entre eux ont choisi la F.P.T. Les agents des Lycées ont quant à eux été 21 % à jouer de leur droit d'option dont 75 % pour la F.P.T 99 % des agents concernés de la région Midi-Pyrénées ont opté pour la F.P.T.



Décret revalorisant les indices de la fonction publique

Les traitements indiciaires bruts sont revalorisés de 0,8 % par cette troisième mesure de revalorisation salariale accordée par le gouvernement, après la revalorisation de la valeur du point fonction publique de 0,5 % au 1er juillet 2006 et l'attribution d'un point uniforme au 1er novembre 2006.

Le **décret n° 2007-96 du 25 janvier 2007** portant majoration à compter du 1er février 2007 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation prévoit que la valeur annuelle du point est ainsi fixée à 54,4113 euros et le montant de la rémunération minimale mensuelle porté à 1269,59 euros brut. Cinq millions d'agents des trois fonctions publiques civiles et militaires en activité sont concernés par cette revalorisation effective à compter du 1er février 2007.



Les retraites des TOS seront à la charge de collectivités locales

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 14 décembre 2004

les collectivités locales paieront les retraites des fonctionnaires de l'Etat qui ont été transférés depuis 2005 : les retraites de fonctionnaires TOS transférés aux collectivités locales en application de l'article 108 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ne seront en effet pas compensées par l'Etat à la C.N.R.A.C.L.

Le Conseil constitutionnel a en effet rejeté dans sa **décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006**, loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, l'article 115 de la loi qui aurait permis à l'Etat de financer les pensions de retraite des fonctionnaires TOS transférés aux collectivités locales. Le Conseil constitutionnel a considéré que les amendements dont est issu l'article censuré "auraient dû être déclarés irrecevables dès leur dépôt au motif qu'ils avaient pour conséquence l'aggravation d'une charge publique ". Or un amendement de peut pas avoir de telles conséquences.



Compte épargne temps dans la FPT. (28/12/2006)

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale transpose aux collectivités territoriales les dispositions du décret du 29 avril 2002 applicable aux agents de l'État, tout en y apportant les adaptations rendues nécessaires par le fonctionnement des assemblées locales et par la multiplicité des employeurs.

Ainsi, la définition des modalités concrètes de mise en place et les conditions d'utilisation du compte épargne temps relèvent de délibérations des collectivités territoriales prises après consultation des comités techniques paritaires.

Certaines dispositions du décret du 29 avril 2002 ont été modifiées pour prendre en compte la problématique spécifique de la mobilité dans la fonction publique territoriale, découlant de la multiplicité des employeurs locaux, selon les modalités proches de celles figurant dans le décret du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

Les spécificités du dispositif qui respecte l'obligation de parité avec le compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière. Comme dans la fonction publique de l'État et en reprend l'économie générale sont principalement les suivantes :

- Les agents pourront utiliser leur compte épargne-temps quand ils y auront accumulé vingt jours de congés (et non quarante comme à l'État) ;
- Le délai maximal, pendant lequel les congés, versés sur le compte épargne-temps, pourront être consommés, a été réduit de dix à cinq ans, sachant toutefois qu'il s'agit d'un délai glissant, prorogé par les nouveaux versements de jours de congés. En cas de détachement ou de mutation dans une autre collectivité, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps ; il reviendra alors à la collectivité d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte ;
- Une convention peut prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés au titre du compte épargne-temps, entre collectivités locales en cas de mutation de l'agent.

Concernant les possibilités de remplacement du titulaire utilisant son compte épargne-temps, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dispose, dans son article 3, que les collectivités ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison

d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou parental, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

En outre, ces collectivités peuvent recruter des agents non titulaires afin de répondre à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Afin d'examiner les évolutions possibles du dispositif actuel du compte épargne-temps, le protocole d'accord sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique signé le 25 janvier 2006 prévoit qu'une réflexion sera entreprise sur les modalités d'accès et d'utilisation du compte épargne-temps, compte tenu des spécificités de chaque fonction publique.

Par ailleurs, le Sénat, lors de l'examen en deuxième lecture du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, le 20 décembre 2006, a adopté un amendement qui, dans des conditions qui seront précisées par décret, autorisera une collectivité locale à proposer à l'un de ses agents qui aura cumulé des jours de congés sur un compte épargne-temps, à compenser financièrement ces jours de congés, s'ils ne sont pas utilisés.

Il s'agira là d'une faculté de proposition, laissée à l'appréciation, d'une part, de la collectivité d'emploi, pour des raisons liées à l'intérêt du service, et d'autre part, de l'agent, qui ne pourra y être contraint.

Cette disposition ne vaudra que pour l'avenir, et non pour des jours épargnés antérieurement au vote de la loi. Cette disposition n'entrera bien entendu en vigueur qu'après le vote définitif de la loi.

Réponse publiée au JO le : 26/12/2006 page : 13687



Valider ses services : comment faire ?

Il est préférable, sur ce sujet, de bien veiller à anticiper, afin d'éviter des désagréments au moment de la retraite !

Avant d'être fonctionnaire, un agent a bien souvent exercé des fonctions en qualité d'agent non titulaire de droit public, dans sa collectivité ou dans une autre administration de la fonction publique territoriale, hospitalière ou de l'État.

Durant ses services, il a cotisé pour sa retraite principale auprès du régime général (CRAM) et pour sa retraite complémentaire auprès de l'IRCANTEC (institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités).

La validation des services consiste donc à faire basculer ses cotisations auprès du régime spécial (CNRACL), régime auprès duquel l'agent cotise en tant que fonctionnaire territorial.

Seuls sont validables les services publics à temps complet, ou à temps non complet, d'au moins 31 heures 30 jusqu'au 31 décembre 2001, ou d'au moins 28 heures à compter du 1er janvier 2002

Pourquoi valider les services ?

Les agents valident leurs services, parce que le montant d'une retraite CNRACL est pour le moment, et dans bien des cas, plus important que celui d'une retraite CRAM et d'une retraite complémentaire IRCANTEC pour une durée équivalente de service.

En effet, le calcul de la retraite CNRACL se fait sur les six meilleurs mois de la carrière (les six derniers, de fait), alors que celui de la retraite CRAM porte sur les vingt-cinq meilleures années à compter de 2008.

C'est aussi pour obtenir une retraite CNRACL complète que les agents valident leurs services, parce que le nombre de trimestres nécessaires augmente dans le temps (de 150 trimestres en 2003, on passe à 160 trimestres en 2008, pour atteindre 168 trimestres à l'horizon 2020).

Enfin, certains agents les valident, afin de totaliser quinze ans de service, durée minimale requise pour prétendre à une retraite CNRACL.

La réforme de 2003 : deux ans pour demander la validation

Le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 portant réforme des retraites indique que les agents titularisés après le 1er janvier 2004 doivent demander la validation de leurs services de non-titulaire, dans les deux ans suivant la notification de leur titularisation. La demande doit porter sur l'ensemble des services : si l'agent en oublie, il n'aura plus jamais la possibilité de les faire valider. Par contre, dans le cas où l'agent ne fait pas de demande dans le délai imparti, il aura de nouveau la possibilité de le faire à chaque nouvelle titularisation dans un nouveau grade (en cas de réussite à un concours ou de promotion interne). Enfin, les agents titularisés avant le 1er janvier 2004 ont la possibilité de faire valider leurs services jusqu'au 31 décembre 2008. Et ce, même s'ils en avaient déjà fait la demande avant la réforme de 2003, et qu'ils s'étaient alors vu opposer un refus de validation, ou s'ils avaient eux mêmes renoncé à la validation.

Une demande de validation doit être présentée par l'agent auprès de l'administration qui l'emploie à la date de sa demande.

Une fois toutes les informations collectées, l'agent valide le dossier qui est renvoyé à la CNRACL.

La CNRACL va alors établir le coût de la validation des services, tant pour l'agent que pour ses différents employeurs. En effet, les cotisations pour la retraite sont toujours composées d'une part patronale et d'une part ouvrière.

Un refus de recrutement peut-il être contesté devant le juge de l'excès de pouvoir ?

Une décision refusant le recrutement de fonctionnaires pour compenser des autorisations de travail à temps partiel est une simple mesure d'organisation du service qui ne peut être contestée par une organisation syndicale par la voie de l'excès de pouvoir.

Par une lettre du 20 novembre 1996, une organisation syndicale avait demandé au président de la Caisse des dépôts et consignations de procéder au recrutement de 225 emplois à temps plein de fonctionnaires pour compenser les autorisations de travail à temps partiel accordées par l'établissement public. Le président de la Caisse des dépôts et consignations avait rejeté cette demande (le 2 avril 1997) en explicitant notamment la politique de la caisse en matière de recrutement compte tenu de ses diverses contraintes.

La juridiction administrative a considéré que les fonctionnaires et les associations ou syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs n'avaient pas qualité pour attaquer les dispositions se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte à leurs droits et prérogatives ou mettraient en cause leurs conditions d'emploi et de travail.

Il a été conclu au cas d'espèce qu'il résultait de l'instruction que la décision de ne pas procéder à des recrutements de fonctionnaires pour compenser les autorisations de travail à temps partiel, n'était pas de nature à porter atteinte aux droits et prérogatives des personnels de la Caisse des dépôts et consignations ou à mettre en cause leurs conditions de travail et d'emploi mais constituait en fait " *une simple mesure d'organisation du service* ".

La requête du syndicat en annulation de la décision du président de la caisse du 2 avril 1997 a été jugée irrecevable. (CAA Paris – 12 juin 2006 – n° 02 PA 03081).

Maladie professionnelle : la preuve du lien avec l'activité doit être apportée.

Pour obtenir la reconnaissance d'une affection en maladie professionnelle, l'agent doit apporter la preuve du lien de causalité entre l'activité professionnelle exercée et la maladie.

Un agent social d'un centre communal d'action sociale avait bénéficié d'un congé de longue maladie (du 3 mars 1999 au 2 mai 2000) durant lequel elle avait subi une intervention chirurgicale le 2 avril 1999 pour une rupture de la coiffe de l'épaule gauche. L'agent soutenait que son affection aurait dû être considérée comme une maladie professionnelle.

La juridiction administrative a considéré que pour obtenir la reconnaissance de son affection en maladie professionnelle, l'agent aurait dû établir qu'il existait un lien entre son activité professionnelle (qui devrait comporter des mouvements répétés ou forcés de l'épaule) et la maladie contractée. Or, l'agent se bornait à soutenir qu'elle était amenée à conduire des minibus et à apporter son assistance aux personnes âgées.

Si l'intéressée avait bien fourni un certificat de son chirurgien estimant que l'intervention devait être considérée en rapport avec son activité professionnelle, elle ne produisait aucun document précisant ses conditions de travail et attestant de mouvements répétés ou forcés. La CAA a d'ailleurs relevé que l'agent était droitière alors que son affection avait touché l'épaule gauche et que la commission de réforme avait estimé qu'elle souffrait d'une maladie dégénérative sans lien avec son activité.

Il a été conclu que l'agent ne pouvait être considérée comme apportant la preuve que son affection résulterait d'une maladie professionnelle en rapport avec son activité professionnelle.

(CAA Paris – 17 octobre 2006 – n° 03 PA 04326)

Licenciement d'un stagiaire : a-t-il bénéficié de tous les moyens nécessaires ?

Des mauvaises conditions en moyens humains et matériels peuvent expliquer des manquements ou des retards dans l'accomplissement des missions et rendre illégitime un refus de titularisation en fin de stage.

Une commune avait recruté (à compter du 1^{er} septembre 1997) un adjoint administratif stagiaire pour occuper les fonctions de secrétaire de mairie. Par deux arrêtés en dates du 31 octobre 1998, le maire avait respectivement décidé le refus de titularisation de l'agent et son licenciement à compter du 1^{er} novembre 1998. La juridiction administrative a estimé qu'il ressortait des pièces du dossier que les mauvaises conditions en personnel et en moyens matériels dans lesquelles l'agent avait dû exercer les fonctions de secrétaire de mairie qui lui avaient été confiées suffisaient à " expliquer les manquements ou les retards dans l'exécution de certaines tâches qui lui étaient reprochés ". Dans ces conditions, il a été considéré que le maire avait commis une erreur manifeste d'appréciation en mettant fin à son stage pour insuffisance professionnelle.

Il a été précisé (au surplus) que les allégations de l'agent selon lesquelles la décision de licenciement aurait été prise sans que la commission administrative paritaire n'ait émis d'avis, devaient être tenues pour exactes dès lors que la commune n'avait pas répondu à la communication de la requête de l'agent.

(CAA Bordeaux – 17 octobre 2006 – n° 03 BX 01853).

Le maire et le tabagisme

Le décret du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer entrera en vigueur le 1^{er} février 2007.

Dans quels lieux le maire doit-il interdire de fumer ?

L'article L.3511-7 du Code de la santé publique interdit de fumer dans les lieux affectés à usage collectif afin de lutter contre le tabagisme passif. Selon le décret du 15 novembre 2006, sont visés :

- les lieux fermés et couverts accueillant du public (ex. : mairie, bibliothèque) ou constituant des lieux de travail (tous les bureaux, y compris ceux occupés par une seule personne, accessibles à des collègues ou au personnel de ménage qui peuvent être affectés par le tabagisme passif) ;
- les moyens de transport collectif ;
- les espaces non couverts des écoles et des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs (ex. : gymnase).

Quelles sont les mesures obligatoires à prendre ?

Une signalisation spéciale apparente rappelant l'interdiction de fumer et accompagnée d'un message sanitaire de prévention doit être apposée à l'entrée et à l'intérieur des bâtiments, dans des endroits visibles. L'absence de signalisation est constitutive d'une contravention de 4^e classe.

Par ailleurs, tout employeur étant tenu à une obligation de sécurité et donc de protection de ses agents vis-à-vis du tabagisme passif, il est recommandé au maire de rappeler la réglementation par une note de service ou dans le règlement intérieur de la collectivité. En cas de non-respect de l'interdiction de fumer par les agents municipaux, le maire pourra user de son pouvoir disciplinaire. Enfin, le maire doit faire disparaître tout objet qui pourrait inciter à fumer (cendriers à disposition du public etc.), et s'abstenir de tout encouragement oral en faveur du tabac. Le fait de favoriser par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer constitue une nouvelle infraction constitutive d'une contravention de 4^e classe.

Le maire peut-il mettre en place un local fumeurs ?

La mise en place d'emplacements réservés aux fumeurs n'est pas une obligation, mais une faculté du maire. Ces emplacements réservés sont des salles closes affectées à la consommation de tabac, dans

lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Le maire souhaitant mettre en place un tel emplacement doit au préalable soumettre le projet et ses modalités de mise en œuvre au comité d'hygiène et de sécurité ; à défaut, au comité technique paritaire. L'emplacement créé, ces consultations seront renouvelées tous les deux ans.

ATTENTION

Ces emplacements ne peuvent pas être créés dans les établissements d'enseignement, les centres de formation des apprentis, les établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs et les établissements de santé.

Quelles sont les prescriptions techniques ?

Les locaux fumeurs doivent respecter les normes suivantes :

- être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure (ce dispositif doit être indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment) et être maintenu en dépression continue d'au moins 5 pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
- ne pas constituer un lieu de passage ;
- représenter au plus 20 % de la superficie totale de l'établissement ; chaque emplacement ne devant pas dépasser 35 m².
- être régulièrement entretenus (aucune tâche d'entretien ou maintenance ne peut toutefois être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure). L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif remettra au maire un document attestant du respect de ces exigences, qui devra être produit en cas de contrôle. Une signalisation accompagnée d'un avertissement sanitaire et rappelant l'interdiction d'accès aux moins de 16 ans doit être apposée à l'entrée des emplacements. Le fait de mettre à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme est constitutif d'une contravention de 4^e classe.

*Isabelle Béguin et Céline Rojano,
avocats à la Cour, cabinet de Castelnaud*