



LE MOT DU PRESIDENT

LA RENTRÉE AU C.D.G. 30

L'heure de la rentrée a effectivement sonné au Centre de Gestion le 7 septembre 1998, lorsque s'est ouverte la réunion à laquelle étaient conviés élus et fonctionnaires, sur le thème : «Le recrutement dans les collectivités territoriales».

Une centaine de personnes, représentant 72 collectivités étaient présentes, et ont obtenu, nous l'espérons les réponses à toutes les questions qu'elles se posaient. Une synthèse de cette réunion figure en page 2.

Autre volet de l'activité de fin d'année au Centre de Gestion : le recensement annuel des besoins des collectivités en matière de postes à pourvoir par concours et examen professionnel. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de ce document, qui n'engage pas la collectivité en terme de recrutement, mais permet d'ouvrir un nombre de postes au concours correspondant au plus près à la réalité du terrain dans notre département.

Merci à tous de nous retourner les états dans les délais impartis (20 octobre 1998).

Conformément au calendrier prévisionnel 1998, les concours et examens professionnels de la filière technique se dérouleront fin septembre, ainsi que l'examen professionnel à titre dérogatoire pour l'accès au grade d'adjoint d'animation. Le concours sur titre d'ATSEM aura lieu quant à lui début décembre.

Dans le cadre du partenariat avec les Centres de Gestion voisins, le C.D.G.30 participera au concours de rédacteur organisé par le C.D.G.34 (épreuves écrites les 24 et 25 septembre), ainsi qu'aux concours de puéricultrice et d'éducateur de jeunes enfants organisés par le C.D.G. 11 (épreuves en octobre).

Actualité chargée donc, mais qui ne saurait faire oublier le rendez-vous fixé du 17 au 19 novembre par l'Union des Centres de Gestion, - à l'occasion du Salon des Maires - au cours duquel toutes informations seront apportées sur le rôle et les missions des Centres de Gestion.

Excellente rentrée à toutes et à tous.

Le Président
Jean YANNICOPOULOS

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
ACTUALITÉ.....	2
LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE.....	3
EN BREF.....	4

Comm 'URE

LA REVUE DU CDG

Directeur de la publication :

Jean Yannicopoulos

Rédacteur en chef : Jean-Marie Neel

Conception-réalisation : AB OVO

LES PROCEDURES DE RECRUTEMENT



Le lundi 7 septembre 1998, s'est tenue au Centre de Gestion, une réunion d'information sur le thème : " Les procédures de recrutement " dans les collectivités territoriales. Ce thème a sensibilisé un grand nombre d'entre vous : c'est dire l'intérêt que suscite le recrutement, mais aussi les difficultés auxquelles sont confrontés élus et fonctionnaires, face à la multiplicité des tests au moment de prendre la bonne décision.

Une brochure a été remise à tous les participants, qui a pour seule ambition d'aider les décideurs locaux au moyen d'un document "chronologique".

La volonté du législateur a été d'assurer la transparence des emplois, de mieux faire connaître les emplois territoriaux et d'inciter les collectivités territoriales à des recrutements plus efficaces.

Pour cela, l'étude réalisée par le Centre de Gestion s'articule autour de 2 axes :

- ❖ Les procédures de créations d'emplois
- ❖ Les modalités de nomination

I - Les créations et vacances d'emplois

■ La décision émane de l'assemblée délibérante de la collectivité. Toute nomination sur un emploi non créé est entachée de nullité.

■ La création de poste est encadrée par la loi. A ce titre, la loi reconnaît à la collectivité la liberté et la responsabilité de la création d'emploi (principe de la libre administration des collectivités).

De même la loi impose certaines conditions à la création d'emplois :

- ❖ *Contrainte budgétaire (les crédits correspondant à (aux) emploi(s) créé(s) doivent figurer au budget).*
- ❖ *Obligation de publication et de transmission.*

■ L'Assemblée délibérante peut créer des emplois permanents, ou non permanents, à temps complet ou à temps non complet.

Une fois l'emploi créé, la collectivité doit déclarer la vacance d'emploi de celui-ci, avant d'organiser le recrutement.

La publicité de cette vacance d'emploi est assurée soit par le Centre de Gestion, soit par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, en fonction de leurs compétences respectives pour l'organisation des concours.

II - Les nominations sur les emplois des collectivités territoriales

Le recrutement par une collectivité désireuse de pourvoir un poste est de sa responsabilité. Plusieurs possibilités s'offrent à elle, à l'intérieur des règles fixées par la législation.

■ La règle générale d'accès à un emploi de la Fonction Publique Territoriale est le concours, sous différentes formes (sur épreuves, sur titres, sur titres avec entretien...) ouverts aux candidats externes et/ou aux candidats internes. Les candidats admis sont inscrits sur une liste d'aptitude, qui sert de "vivier" aux collectivités.

■ La loi a également prévu un certain nombre de dispositions permettant de recruter sans concours certains fonctionnaires de catégorie C dont le grade est rémunéré sur l'échelle la moins élevée

de la Fonction Publique Territoriale, des fonctionnaires dont le statut particulier le permet, les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, etc.

■ Par ailleurs, certains emplois peuvent être pourvus par des contractuels dans quelques cas énumérés dans l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, (remplacement d'agents titulaires indisponibles, emplois saisonniers, besoins occasionnels, emploi ne pouvant immédiatement être pourvu dans les conditions statutaires).

■ Le recrutement peut également être ouvert à des candidats déjà titulaires de la Fonction Publique Territoriale, par voie de mutation, détachement ou avancement de grade.

■ Enfin certains emplois d'encadrement dans les collectivités importantes peuvent faire l'objet d'un "recrutement direct". Il s'agit là d'emplois fonctionnels, dont le mode particulier de recrutement n'entraîne pas la titularisation.

■ Dans tous les cas cités ci-dessus, les candidats devront pouvoir justifier qu'ils remplissent les conditions générales d'accès à la Fonction Publique Territoriale, c'est à dire :

- ❖ *Nationalité française, sauf pour les cadres d'emplois ouverts aux ressortissants de la CE.*
- ❖ *Jouir de ses droits civiques.*
- ❖ *Casier judiciaire ne comportant pas de mention incompatible avec l'exercice des fonctions.*
- ❖ *Se trouver en position régulière au regard du service national.*
- ❖ *Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.*

■ Le fonctionnaire recruté est nommé stagiaire (sauf en cas de mutation à grade identique), pour une période fixée par chaque statut particulier.

■ A l'issue de cette période probatoire, le fonctionnaire a vocation à être titularisé.

■ En revanche le contractuel, en tant que tel, n'a pas cette vocation. S'il remplit l'une ou l'autre conditions pour accéder à un emploi statutaire, il s'agit alors d'un nouveau recrutement.

Cette synthèse n'est pas exhaustive... Pour plus de précisions, nous vous renvoyons à la brochure réalisée par le Centre de Gestion...

TEXTE REGLEMENTAIRE

Catégorie C - Rémunération (décret 98-715 & 716 du 18 août 1998)

Les indices de rémunération et les durées d'échelons de la catégorie C de la Fonction Publique Territoriale ont été modifiés. Ces dispositions ont pris effet le 1^{er} avril 1998.

JURISPRUDENCE

④ Procédure illégale n'ouvrant pas droit à réparation

Une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle entachée d'un vice de forme, et par conséquent annulée, n'ouvre pas droit à indemnisation de l'agent s'il s'avère que la déci-

ACTUALITÉS

sion prise est justifiée au fond. Une jurisprudence précédente avait jugé de même en matière disciplinaire. (CAA de Paris - 25/11/97)

④ **Notion d'accident de travail**

La haute juridiction définit l'accident de travail par un trouble qui trouve son origine dans un événement déterminé en date, intervenu dans un lieu de travail ou en cours d'une activité de travail (ou assimilés). Cette présomption d'imputabilité au service conduit le Conseil d'Etat à considérer comme accident de travail, une intoxication alimentaire dont ont été victimes des agents hospitaliers ayant pris leur repas à la cantine de leur hôpital. (CE - 30/07/97)

④ **Renouvellement d'un contrat**

Le tribunal considère que l'agent doit impérativement respecter le délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation de renouveler son contrat, comme le prévoit l'article 38 du décret du 15 février 1988, faute de quoi, il est considéré comme ayant renoncé à son emploi. (TA Lille - 04/11/97)

④ **Contrôle médical : conséquences pour l'administration**

Lorsqu'une collectivité procède à la contre-expertise de l'état de santé d'un agent, elle peut le mettre en demeure de reprendre son service à la date prévue par le médecin contrôleur, quand bien même cet agent serait en congé de maladie régulier au moment de la réception de la notification. L'agent qui réintègre ses fonctions à

une date ultérieure à celle prévu par l'expert, s'expose à une radiation pour abandon de poste, même si c'est le médecin traitant qui a inutilement déterminé la date de reprise. (CAA Paris - 04/12/97)

④ **La Nouvelle Bonification Indiciaire est liée à l'exercice effectif de fonctions**

■ La Nouvelle Bonification Indiciaire est attachée à l'exercice effectif de fonctions déterminées.

■ Ainsi un agent bénéficiant d'une décharge complète d'activité pour raison syndicale, est exclu du bénéfice de la NBI. (CAA Lyon - 16/01/98)

④ **Privatisation d'un service : consultation préalable du Comité Technique Paritaire**

■ Une collectivité qui souhaite privatiser un service jusqu'alors géré par elle, doit consulter le Comité Technique Paritaire, avant de soumettre le projet à son assemblée délibérante.

■ En effet, la délégation d'un service public concerne l'organisation des services, question figurant au nombre des sujets soumis à l'avis des Comités Techniques Paritaires.

■ Ainsi la délibération d'une collectivité décidant de confier la gestion d'un restaurant scolaire à une société privée, a été annulée par le Conseil d'Etat, au motif que le Comité Technique Paritaire n'avait pas été consulté avant la décision. (CE du 11/03/98)

Certaines communes ont exprimé le souhait que soient traitées les modalités d'octroi des congés maladie des agents à temps complet et à temps non complet.

Compte tenu de l'ampleur du sujet, il est proposé d'examiner dans ce numéro du mois de septembre une première partie qui concernera les congés maladie ordinaire des fonctionnaires à temps complet.

Les congés de longue maladie, de longue durée et les congés des fonctionnaires à temps non complet feront l'objet de prochaines publications.



LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Généralités

Selon la cause de l'arrêt de travail, les congés sont de nature différente : congé pour maladie, congé pour accident de service ou maladie ayant cause exceptionnelle.

De même selon l'affection dont est atteint le fonctionnaire, il peut prétendre à un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée.

La durée des congés est variable selon la nature du congé.

Les congés de maladie ordinaire ou de longue durée sont accordés sous trois conditions :

- Être en position d'activité
- Souffrir d'une maladie dûment constatée
- Être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

OCTROI DU CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Le congé de maladie ordinaire est octroyé lorsque l'affection ne présente pas de gravité particulière.

A - LES DROITS A CONGÉ MALADIE ORDINAIRE :

1° Durée et droits à traitement

○ Le Congé de Maladie Ordinaire peut atteindre une durée maximale d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs.

○ Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 3 mois, puis le traitement est réduit de moitié pendant les 9 mois suivants (66% si 3 enfants à charge).

2° Critère de l'année de référence :

○ Les droits à congé maladie ordinaire s'apprécient selon le système de l'année médicale, dit de "l'année de référence mobile", c'est à dire des 12 mois consécutifs précédant chaque jour du congé de maladie en cours. Chaque mois compte pour sa durée effective. Compte tenu de la complexité de cette règle, il est conseillé de gérer le décompte au moyen d'un tableau de bord.

B - CONDITIONS PARTICULIÈRES D'OCTROI :

○ Les 6 premiers mois :

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (suite)

Il est accordé de droit sur production d'un certificat médical et sous réserve des conclusions d'une éventuelle contre-visite.

○ Au delà des 6 premiers mois :

Le fonctionnaire qui totalise 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire qui ne peut reprendre ses fonctions à l'issue de cette durée, ne peut obtenir une prolongation que sur production d'un certificat médical et après avis du comité médical compétent.

○ Transmission d'un certificat médical :

Le certificat médical doit être transmis obligatoirement dans un délai de 48 heures. A défaut, l'absence de l'agent peut de ce fait être tenue pour irrégulière et donner lieu à retenue pour service non fait.

○ Contrôle :

L'autorité territoriale peut à tout moment vérifier si l'agent est réellement dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et ordonner une contre-visite. Celle-ci doit être effectuée par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude physique du fonctionnaire, celui-ci doit reprendre son travail sans délai dès la notification de la décision administrative, sauf s'il saisit le comité médical.

○ Contestations :

L'autorité territoriale ou l'agent peut saisir le comité médical des conclusions du médecin agréé chargé de la contre-visite. L'agent est alors présumé inapte et peut percevoir son traitement. Toutefois, l'administration est fondée à lui en demander le remboursement si la position du médecin agréé consistant à le reconnaître apte, est confirmée par le comité médical.

L'autorité territoriale comme l'agent peuvent contester d'avis du comité médical départemental devant le comité médical supérieur.

C - FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

1° Aptitude à une reprise d'activité :

Après un congé inférieur à 12 mois, le fonctionnaire est réadmis à reprendre ses fonctions sans autres formalités.

Après un congé de 12 mois consécutifs, la reprise d'activité est subordonnée à l'avis favorable du comité médical.

2° Inaptitude à une reprise d'activité :

○ Temporaire :

Si les droits à congé de maladie ordinaire sont épuisés, l'aptitude à la reprise est donnée par le comité médical.

En cas d'avis défavorable, l'intéressé ne peut être réadmis dans le service. Il peut

alors bénéficier :

❖ d'un congé de longue maladie

❖ d'un congé de longue durée

❖ d'une disponibilité d'office dans le cas où sa maladie n'entre pas dans le cadre du congé longue maladie ou du congé de longue durée.

○ Définitive :

En cas d'inaptitude définitive à toute activité, l'agent peut être admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

D - CALCUL DU TRAITEMENT DES AGENTS EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

1) Les éléments du traitement

Que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire soit à plein traitement ou à demi traitement, la rémunération sera assise sur les éléments suivants :

Traitement brut soumis à retenue pour pension à la C.N.R.A.C.L. (réduit de moitié le cas échéant si le fonctionnaire est en position de demi-traitement).

Totalité de l'indemnité de résidence si l'agent en perçoit une.

Supplément familial de traitement versé dans les mêmes conditions dans son intégralité pendant toute la durée du congé.

Primes et indemnités diverses (arrêté du ministère de l'intérieur du 6 octobre 1979) :

Suppression des indemnités calculées sur la base d'un taux horaire ou d'un montant unitaire (IHTS, travail de nuit, pour travaux insalubres...) puisque l'agent n'exécute pas les tâches correspondantes.

Lorsqu'il s'agit d'indemnités qui sont déterminées mensuellement : suppression au-delà d'un délai de carence de 3 jours au prorata de la durée de l'absence.

Lorsqu'il s'agit d'indemnités qui sont déterminées annuellement : elles sont sup-

primées au-delà d'un délai de carence de 30 jours.

La N.B.I. est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

2) Les cotisations sociales :

○ C.N.R.A.C.L.

Les retenues doivent être appliquées sur le traitement brut soumis à retenue pour pension effectivement servi au fonctionnaire à l'exclusion de tout prélèvement sur l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ou les primes éventuellement conservées. Soit à ce titre sur traitement brut entier par le fonctionnaire à plein traitement et le traitement brut réduit s'il est en demi-traitement.

○ Cotisations sécurité sociale :

Les cotisations de droit commun doivent être acquittées, pour la part ouvrière et la part patronale pendant la période de congé de maladie ordinaire rémunérée à plein traitement, assises sur le seul traitement brut soumis à retenue pour pension à la C.N.R.A.C.L. Toutefois, en cas de demi-traitement, aucune cotisation, ni ouvrière, ni patronale, n'est opérée si le plein traitement brut de l'agent soumis à retenue pour pension, est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans le cas contraire, l'assiette des cotisations de sécurité sociale porte sur la différence entre le demi-traitement brut et le demi-plafond mensuel de la sécurité sociale.

○ Contributions sociales :

Le traitement du fonctionnaire en congé de maladie ordinaire à plein traitement ou à demi traitement est également assujéti, dans les conditions de droit commun, à la contribution exceptionnelle de solidarité, à la C.S.G. et R.D.S.

EN BREF

CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA MAIRIE DE NIMES ET LE CENTRE DE GESTION DU GARD

Alain CLARY, député-maire de la Ville de Nîmes et Jean YANNICOPOULOS, président du Centre de Gestion du Gard, ont signé le lundi 13 juillet 1998, une convention de partenariat en matière de concours de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, la mairie de Nîmes, collectivité non affiliée, a décidé de confier, dès l'année 1999, l'organisation de ses concours au Centre de Gestion du Gard qui l'assure déjà pour les 482 communes et établissements publics du Gard. On ne peut que se réjouir de cette étroite collaboration instaurée entre ces deux entités dans la mesure où les futurs candidats à la Fonction Publique Territoriale emprunteront la même voie d'accès, qu'ils souhaitent être recrutés par la ville de Nîmes ou par n'importe quelle autre collectivité.