



### LE MOT DU PRÉSIDENT

#### L' ANNÉE DE L' EURO

*Cette édition de la revue Comm'Une coïncidant avec le début de la nouvelle année, je tiens, au nom du conseil d'administration et du personnel du Centre de Gestion, à vous exprimer tous mes vœux pour que 1999 apporte à chacune et chacun d'entre vous, élus, fonctionnaires et à vos familles, la concrétisation de ses souhaits les plus chers.*

*1999 sera ce que chacun en fera certes, mais restera sans doute dans les mémoires une année particulière ; fin de siècle, fin de millénaire... et pierre blanche dans la construction de l'Europe.*

*“ L'Euro ” existe officiellement depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Si c'est progressivement qu'il prendra sa place dans nos vies personnelles, l'Euro devra être une des préoccupations de nos collectivités dès maintenant. Si ce n'est déjà fait. Paiements administratifs en Euros, recettes constatées en Euros, double libellé des bulletins de salaires, adaptation des logiciels informatiques, multiples sont les implications de la monnaie unique dans l'administration territoriale, en liaison étroite avec les comptables publics.*

*Le Centre de Gestion du Gard, loin d'être insensible à ce “ fait marquant ” de l'année 1999, se doit pourtant de poursuivre ses missions élémentaires. C'est ainsi qu'à travers une convention passée avec l'Union Nationale des Centres de Gestion, notre établissement mettra à la disposition du public au cours du premier trimestre 99, sa bourse de l'emploi sur le serveur national (3615 - Emploi Territorial).*

*Par ailleurs, fin janvier, paraîtra le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels 1999, qui promet d'être “ abondant ”, offrant ainsi le maximum de chances aux candidats potentiels. Le Centre de Gestion est au travail, au service des collectivités, de leurs élus et de leurs agents.*

*Bon courage à tous et encore bonne année !!!*

Le Président  
Jean YANNICOPOULOS

#### SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
RESTAURATION COLLECTIVE.....	2
LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE.....	3
EN BREF.....	4
ACTUALITÉS.....	4

# Restauration collective : de nouvelles obligations pour les communes en Hygiène et Sécurité

**C**haque année, près de 10 000 cas de **toxi-infections alimentaires collectives** sont recensés en France par les services vétérinaires.

C'est pourquoi la restauration scolaire fait l'objet d'une surveillance et d'une vigilance de tous les intervenants de la chaîne alimentaire.

La réglementation actuelle engage les responsables des restaurants. En effet, conformément à l'**arrêté du 29 septembre 1997**, les cuisines municipales sont soumises à de nouvelles règles de sécurité, d'hygiène alimentaire et d'organisation du travail. Elles sont tenues à une **obligation de résultat** quant à l'innocuité des mets qu'elles proposent et à l'environnement de leurs restaurants.

Ainsi, dans le but de mieux protéger la santé des consommateurs (enfants et adultes) et du personnel de cuisine, les restaurants doivent mettre en place un **autocontrôle régulier** de leurs établissements afin de vérifier les installations et leur fonctionnement, ainsi que la qualité micro biologique des matières premières.

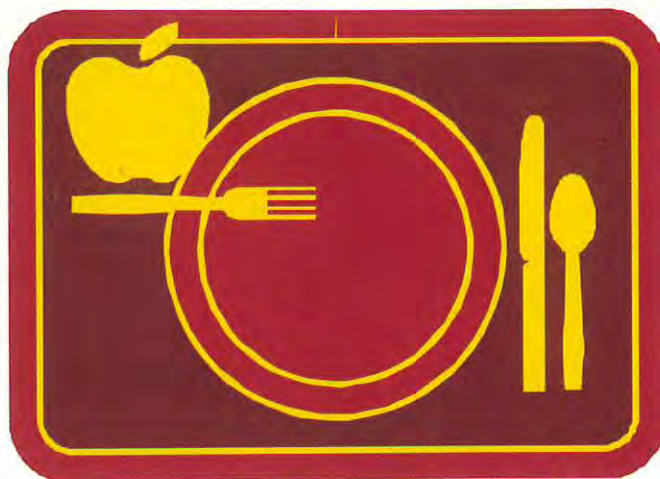
Il s'agit d'une véritable **démarche de qualité** sur la chaîne alimentaire permettant en particulier d'identifier les risques potentiels de contamination de toute matière première, tout au long de sa préparation jusqu'à sa consommation. Cette analyse peut être étudiée à l'aide de la **méthode HACCP** (Hazard Analysis Critical Control Points analyse des risques des points critiques pour leur maîtrise), qui prévoit d'établir des **procédures écrites** définissant des mesures de prévention et des méthodes adéquates pour assurer la sécurité des aliments remis aux consommateurs.

Parmi celles-ci, citons la **réalisation d'un plan de nettoyage** des locaux et du matériel devant impliquer l'ensemble du personnel. La maîtrise de la contamination est l'un des aspects essentiels de la démarche HACCP. En effet, si l'on ne respecte pas l'hygiène, tous les efforts dans les autres domaines seront vains.

Afin de mieux se conformer aux exigences réglementaires, les collectivités seront parfois tenues d'engager une **mise en conformité de la cuisine** en fonction de deux critères principaux. La disposition des locaux doit permettre, outre d'assurer une **séparation des secteurs sains et des secteurs souillés**, de respecter le **principe de la marche en avant**. Certaines parties de la cuisine doivent être soumises à plus d'attention : il s'agit de la légumerie, des laves-riens (plonges) et des locaux à déchets.

Il convient de noter dans ce cadre que toute construction ou réaménagement de cuisine doit être validé par les services vétérinaires.

Dans la nouvelle approche réglementaire, on retrouve



également l'**obligation de formation** qui est considérée comme l'un des points essentiels de l'hygiène du personnel. Cette démarche revêt un aspect théorique et un aspect pratique. Il s'agit bien souvent de répéter et d'expliquer des notions fondamentales évidentes afin qu'elles soient enfin respectées (lavage des mains, propreté corporelle).

Citons enfin pour les cuisines qui fonctionnent en liaison froide (en se faisant livrer depuis une centrale de fabrication), les nouvelles conditions techniques et hygiéniques pour le transport des aliments, imposées par l'**arrêté du 20 juillet 1998**.

Dans le cadre de cette nouvelle réglementation, le **Centre de Gestion du Gard** se tient à votre disposition pour vous informer ou vous orienter vers des partenaires spécialisés pour toute demande concernant une étude de mise en conformité, une formation, la mise en place des plans de nettoyage .....

Il y a lieu de signaler à titre d'information que dans ce domaine, le **Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône** réalise depuis deux ans des actions de formation pour accompagner les communes dans la mise en place de la démarche HACCP.

## CALENDRIER 1999 C.A.P. et C.T.P.

Mois	C.A.P. Cat. A	C.A.P. Cat. B	C.A.P. Cat. C	C.T.P.
Janvier			Mardi 12 15h	
Février	1 <sup>er</sup> mercredi 14h30	1 <sup>er</sup> jeudi 14h30		1 <sup>er</sup> jeudi 15h
Mars			1 <sup>er</sup> mardi 15h	
Avril	1 <sup>er</sup> mercredi 14h30	1 <sup>er</sup> jeudi 14h30		1 <sup>er</sup> jeudi 15h
Mai			1 <sup>er</sup> mardi 15h	
Juillet	1 <sup>er</sup> mercredi 14h30	1 <sup>er</sup> jeudi 14h30	1 <sup>er</sup> mardi 15h	1 <sup>er</sup> jeudi 15h
Septembre			1 <sup>er</sup> mardi 15h	
Octobre	1 <sup>er</sup> mercredi 14h30	1 <sup>er</sup> jeudi 14h30		1 <sup>er</sup> jeudi 15h
Novembre			1 <sup>er</sup> mardi 15h	
Décembre	1 <sup>ère</sup> quinzaine	1 <sup>ère</sup> quinzaine	1 <sup>ère</sup> quinzaine	1 <sup>ère</sup> quinzaine

# LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Lors du précédent numéro pour répondre aux demandes de certaines collectivités, une synthèse relative au régime des congés de maladie ordinaires des fonctionnaires vous a été présentée.

Nous vous présentons aujourd'hui les dispositions relatives au congé de longue maladie des fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois.

## Généralités

Le congé de longue maladie est accordé lorsque la maladie :

⌚ met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions

⌚ rend nécessaire un traitement et des soins prolongés,

⌚ et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

## A) LES CONDITIONS D'OUVERTURE D'UN CONGÉ LONGUE MALADIE :

### 1°) Bénéficiaires :

Il est applicable aux fonctionnaires titulaires et stagiaires intégrés dans un cadre d'emploi, c'est à dire :

⌚ les fonctionnaires à temps complet

⌚ les fonctionnaires à temps non complet qui effectuent une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure à 19h30. Toutes les maladies rendant impossible l'exercice des fonctions et répondant aux deux critères énoncés dans les généralités sont susceptibles de donner droit à un congé de longue maladie.

### 2°) Durée et droits à traitement

Le congé longue maladie peut atteindre une durée maximale de 3 ans.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant 1 an et perçoit ensuite un demi traitement pendant les 2 années suivantes.

### \* Décompte du congé longue maladie :

Le congé longue maladie se décompte sur une période quadriennale à partir de la date d'attribution du premier congé longue maladie. Ainsi en cas de congé de longue maladie fractionné les règles suivantes s'appliquent :

⌚ le fonctionnaire en congé longue maladie perçoit un plein traitement tant que pendant une période de 4 ans suivant la date de la première attribution, il ne lui a pas été accordé plus d'un an de congé longue maladie à plein traitement.

⌚ dans le cas contraire, le fonctionnaire perçoit un demi traitement jusqu'à ce qu'il lui soit accordé 3 ans de congé longue maladie pendant la même période de référence de 4 ans.

### \* Droit à l'attribution d'un nouveau congé longue maladie

Ce droit à attribution d'un nouveau congé longue maladie est possible dans 2 cas :

⌚ s'il a repris ses fonctions pendant une période continue d'au moins un an

⌚ lorsque le fonctionnaire en activité n'a pas épuisé ses droits à congé longue maladie au terme de la période quadriennale suivant la première attribution du congé longue maladie.

### 3°) Procédure d'attribution du congé longue maladie

Le congé longue maladie est attribué après l'avis obligatoire du Comité Médical Départemental consulté par la collectivité territoriale. Il est accordé par période de 6 mois renouvelables.

### \* Initiative de la demande :

• par l'agent qui adresse à la collectivité qui l'emploie une demande appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie. En raison du secret médical, le certificat n'a pas à mentionner le diagnostic

• par l'autorité territoriale qui constate, dans le cadre de l'obligation de surveillance médicale des agents qui lui incombe, qu'un agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

### \* La décision de l'autorité territoriale

Elle fait l'objet d'un arrêté attribuant le congé de longue maladie.

## B) LES OBLIGATIONS ET LES DROITS DU FONCTIONNAIRE :

### 1°) Les obligations :

Outre les obligations générales auxquelles sont soumis tous les fonctionnaires en congé de maladie du fait de leur position d'activité, le bénéficiaire d'un congé longue maladie est assujéti à des obligations particulières liées à la nature du congé qui lui a été accordé et aux droits qui s'y attachent.

### Obligations générales :

Obligation de se soumettre aux visites de contrôle

Obligation de cesser toute activité rémunérée

Obligation de notifier tout changement de résidence

Abandon du logement de fonction

Obligation de demander le renouvellement du congé un mois avant le terme de la période en cours.

L'administration peut interrompre le versement du traitement de l'agent qui ne satisfait pas à ces obligations et engager des poursuites disciplinaires.

### Obligations particulières :

La transmission des certificats médicaux d'arrêt de travail :

La procédure d'octroi d'un congé longue maladie sur avis du Comité Médical n'exclut pas l'obligation de l'agent de transmettre les certificats médicaux de prolongation d'arrêt de travail

La perte du congé :

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre à un contrôle médical, peut entraîner après mise en demeure la perte du bénéfice du congé.

### 2°) Les droits

Le temps passé en congé longue maladie entre en compte dans les mêmes conditions et exceptions que le congé de maladie ordinaire en ce qui concerne :

Le droit au congé annuel

Le droit à la notation

Le droit à l'avancement

Les droits à retraite

La nouvelle bonification indiciaire :

La règle du maintien de la N.B.I. dans les mêmes proportions pendant un congé longue maladie connaît des exceptions. Ainsi pendant l'octroi d'un congé longue maladie la N.B.I. est supprimée si le fonctionnaire a été remplacé dans ses fonctions.

### 3°) Le calcul du traitement :

Les règles de calcul du traitement dans les différents cas de congés rémunérés sont celles qui président au calcul du traitement afférent à l'octroi d'un congé de maladie ordinaire et qui ont été présentées dans le n° 3 de Comm'Une de septembre 1998.

## C) FIN DU CONGÉ LONGUE MALADIE

### 1°) La condition de la reprise

Le bénéficiaire d'un congé longue maladie ne peut reprendre ses fonctions après un congé longue maladie qu'après

## LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (suite)



*examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical*

### 2°) Aptitude à la reprise

*Les modalités générales d'une reprise de fonctions après congé longue maladie sont identiques à celles de la réintégration après un congé de maladie ordinaire:*

- reprise dans le précédent emploi
- reprise dans le précédent emploi avec aménagement provisoire du poste de travail
- changement d'affectation sur un autre emploi, justifié par l'état de santé de l'agent ou les nécessités de service.
- octroi d'un mi-temps thérapeutique :  
*Il intervient lorsque le Comité Médical émet un avis favorable à la reprise des fonctions sous réserve que l'intéressé exerce son activité à mi-temps. Cette possibilité est limitée à 3 mois renouvelable une fois pour la même durée et pour une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière, par maladie ayant ouvert droit au congé de longue maladie ou de longue durée.*  
*L'agent perçoit la totalité de sa rémunération bien qu'exerçant à mi-temps.*

### 3°) Inaptitude à la reprise :

*En cas d'inaptitude temporaire :*

*Le fonctionnaire qui à l'expiration de ses droits à congé longue maladie n'est pas reconnu apte à une reprise par le Comité Médical sans que cette inaptitude soit estimée définitive, est placé en position de disponibilité d'office. Dans cette position, il ne perçoit aucun traitement mais peut toutefois percevoir une indemnité égale aux indemnités journalières de la sécurité sociale lorsqu'il remplit les conditions.*

*En cas d'inaptitude définitive :*

*Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer à exercer ses fonctions peut-être radié des cadres après admission à la retraite pour invalidité et sous réserve de l'accord de la C.N.R.A.C.L.*

# EN BREF

## INITIATIVE ORIGINALE

Il paraît intéressant de relater l'initiative originale prise par M. le Maire de Villeneuve lez Avignon qui a engagé un processus de formation et d'information intra muros à l'intention de tout le personnel sur les notions essentielles du statut de la Fonction Publique Territoriale.

A l'issue de ces actions de formation qui se sont déroulées sur plusieurs journées, animées par le secrétaire général et par la responsable du personnel, le directeur adjoint du Centre de Gestion est intervenu pour apporter des précisions complémentaires sur le rôle du Centre de Gestion, et plus particulièrement sur ses missions en matière d'organisation des concours (décision d'ouverture, détermination du nombre de postes à ouvrir; composition des jurys) de promotion interne (fixation du nombre de postes offerts, élaboration de critères, application de la règle des quotas) et de fonctionnement des instances consultatives paritaires.

Les débats qui se sont instaurés lors de ces séances et les nombreuses questions soulevées par les participants témoignent de l'intérêt que portent les fonctionnaires non seulement sur leur déroulement de carrière mais aussi sur le fonctionnement des institutions du service public.

## Réunions d'information au Centre de Gestion

Le vendredi 4 décembre se sont tenues au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, à l'initiative de son président, Jean Yannicopoulos, deux réunions d'information à l'intention des élus et des fonctionnaires territoriaux.

Au cours de la 1<sup>ère</sup> réunion animée par l'Ingénieur Conseil en Sécurité du Centre de Gestion, il a été retracé un état des risques d'accidents, de maladies professionnelles dans les collectivités territoriales et proposé des mesures concrètes pour pallier ces risques.

La 2<sup>ème</sup> réunion conduite par Xavier Rojo, Directeur Départemental du Crédit Local de France, portait sur la présentation de la loi des finances 1999 et notamment sur la réforme de la taxe professionnelle.

A ce titre, il a été souligné que le gouvernement souhaitait diminuer les

prélèvements qui portent sur le travail en supprimant sur 5 ans la part salariale de l'assiette de la taxe professionnelle, qui représente 35 % de l'assiette globale de cette taxe.

L'exposé suivi d'un riche débat auquel a participé notamment Alain Clary, député-maire, a suscité quelques inquiétudes de la part des acteurs locaux qui vont voir les recettes liées à la taxe professionnelle diminuées.

Il a été néanmoins précisé que les pertes de recettes qui résulteront de cette réforme, feront l'objet d'une compensation par l'intermédiaire de la dotation globale de fonctionnement

Soucieux du devenir des finances locales de leur commune, les élus ont spontanément et immédiatement récupéré une synthèse des principales dispositions de la loi des finances 1999 afin d'en dégager la substantifique moelle avant la fin de l'année !

## ACTUALITÉS

Référence : C.E. 27 mai 1998 M. TESSIER :  
Refus de prolongation d'un contrat.

■ La décision de ne pas proroger le contrat d'un agent n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées par application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979, car la prolongation d'un contrat ne constitue pas un droit pour les personnes qui remplissent les conditions pour l'obtenir.

Référence : C.E. du 18 septembre 1998 n° 159722 :  
Poste de reclassement : nécessité de le rejoindre avant contestation.

■ Un agent, auquel l'Administration avait proposé un nouveau poste compatible avec son état de santé, à la suite d'une affectation reconnue imputable au service par

la commission de réforme, n'avait pas rejoint son poste. L'agent se rendait coupable d'abandon de poste alors qu'il aurait dû reprendre son poste avant (le cas échéant) d'engager une procédure à l'encontre de son affectation; s'il jugeait son reclassement non satisfaisant.

### DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

A la suite d'un débat ouvert lors d'une récente séance du Comité Technique Paritaire siégeant au Centre de Gestion, il est rappelé que la modification éventuelle de la durée hebdomadaire du temps de travail au sein d'une collectivité territoriale est de la compétence de l'Assemblée délibérante, étant précisé qu'en d'état actuel, la durée maximale reste fixée à 39 h par semaine.