



LE MOT DU PRÉSIDENT

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	1
NUISANCES SONORES.....	2
CAPTURE DES ANIMAUX DANGEREUX.....	2
LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE.....	3
ACTUALITÉ.....	4

POUR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ

Avec le mois de mars, revient le printemps et avec lui, c'est une loi de Dame Nature, un regain d'activité.

Le Centre de Gestion ne déroge pas à la règle: pas moins de 10 concours sont actuellement ouverts, qu'ils soient organisés par le CDG seul ou en partenariat avec nos homologues du Languedoc Roussillon. Le calendrier prévisionnel adressé courant janvier aux collectivités, et mis à la disposition du public, a permis de diffuser l'information le plus largement possible. Mais, de surcroît, la publicité réglementaire, ainsi que les flashes ponctuels, complètent ce dispositif, afin que "nul n'en ignore".

Autre signe des temps, le Centre de Gestion, qui n'a pas la notoriété qu'il mérite, est "à l'étroit". Aussi, le conseil d'administration a décidé de procéder à d'importants aménagements des locaux : création de bureaux dans le volume occupé par la grande salle, réfection de la salle de réunion, et modification de l'espace "accueil".

Ce projet répond à un double souci : une meilleure image du CDG, et le développement d'un service public de qualité, à destination des élus, des personnels, et des candidats à la fonction publique. Le début des travaux est prévu en mai, l'achèvement pour la rentrée de septembre.

En attendant de vous rencontrer dans notre établissement "modernisé", je vous souhaite bonne lecture de ce numéro de "COMMUNE".

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

Réduction des nuisances sonores

Les activités effectuées par les agents municipaux dans le cadre du travail génèrent des niveaux de bruits importants susceptibles d'entraîner **des atteintes irréversibles du système auditif** (conduite prolongée d'un tracteur, utilisation d'un marteau-piqueur, d'une tronçonneuse, d'une disqueuse ...). C'est ce risque professionnel bien souvent négligé ou sous-estimé par les agents eux-mêmes que le CDG30 a souhaité souligner à l'occasion de la **campagne de prévention** engagée cette année sur les nuisances sonores. Une plaquette d'information vous a été communiquée en février 1999 (celle-ci est disponible si nécessaire gratuitement sur simple demande). Par ailleurs, des dépistages audiométriques seront effectués lors des visites médicales annuelles pour les agents exposés.

Près **d'une maladie professionnelle sur deux** reconnue aujourd'hui est consécutive à une exposition prolongée à des niveaux de bruits excessifs. Ce thème est donc à juste titre une priorité du Conseil Economique et Social et des médecins de prévention qui en constatent quotidienne-

ment les effets a posteriori.

La réglementation est cependant explicite et relativement contraignante dans ce domaine (articles R-232-8 à R232-8-7 du Code du Travail).

Ainsi, en résumé, l'autorité territoriale est tenue d'évaluer le niveau sonore et d'intervenir obligatoirement au dessus du **seuil de danger** (niveau moyen d'exposition prolongée supérieur à 90 dB_(A) ou niveau instantané supérieur à 140 dB en privilégiant les protections collectives (réduction du bruit à la source) aux protections individuelles.

En cas de doute une étude du poste de travail d'un agent et une mesure d'exposition à l'aide d'un sonomètre sont envisageables. Dans ce cadre votre médecin du travail ou le conseiller en sécurité du CDG30 seront vos meilleurs interlocuteurs. Vous pouvez les contacter pour toute information complémentaire.



Actualité juridique : capture des animaux dangereux



Les animaux errants sont susceptibles de porter atteintes à la santé, à la sécurité et à la tranquillité publique. Dans ce cadre, les élus ont des droits et des devoirs et disposent d'un vaste arsenal réglementaire pour empêcher la **divagation des chiens et des chats**. Ce problème est réellement



tualité dans le département du Gard qui a été déclaré atteint par **la rage** par arrêté ministériel du 8 juin 1998.

La loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants, modifiant le code

rural sera applicable partiellement dès juillet 1999. Cette loi précise notamment l'autorité et la responsabilité du Maire lorsqu'un animal est susceptible de présenter un danger.

Pour effectuer la capture des animaux lorsque cela est nécessaire, une majorité de collectivités du département font appel à la SPA (04-66-23-79-15) par le biais d'une convention de service. Les pompiers et en particulier ceux du centre de secours de ST Gilles (04-66-87-77-00) sont également équipés pour ces interventions délicates.

Aujourd'hui, face à ces nouvelles exigences réglementaires et pour une plus grande réactivité d'intervention, certaines communes choisissent de se donner elles-mêmes les moyens en créant une **fourrière municipale**. Lorsque les équipements sont conçus pour accueillir plus de 10 chiens,

la fourrière constitue une installation classée soumise à déclaration ou autorisation auprès de la préfecture. Outre ces dispositions matérielles et administratives contraignantes, la nouvelle loi précise les mesures à prendre pour la protection de ces animaux tenus en captivité.

Concernant les risques professionnels, les agents communaux ne peuvent logiquement effectuer la capture des animaux en toute sécurité que s'ils disposent du même matériel que les professionnels, à savoir au minimum :

- Un véhicule équipé de cages métalliques
- Des vêtements de protection et gants contre les morsures et les griffures
- Une perche et un nœud coulant
- Un local de fourrière grillagé et éloigné des habitations

La vaccination contre la rage n'est pas obligatoire pour le personnel des fourrières. Elle est cependant **vivement recommandée** et indispensable à titre curatif à la suite d'une morsure.

Il faut également préciser, dans le cadre de la lutte contre la rage, que les chiens et les chats errants dont la capture est impossible ou dangereuse peuvent être abattus sur place par les agents de la force publique ou par toute autre personne requise par le Maire et titulaire d'un permis de chasser.

Le Centre de Gestion se tient à votre disposition pour toute information complémentaire et vous encourage à prendre toutes les mesures nécessaires pour que les chiens et les chats restent des animaux de "bonne compagnie".

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Nous vous avons présenté dans le précédent numéro une synthèse relative au régime du congé de longue maladie. Dans la continuité, nous examinons aujourd'hui les dispositions relatives au congé longue durée des fonctionnaires titulaires ou stagiaires, intégrés dans un cadre d'emploi.

Généralités

Ce congé est de création ancienne, mais il a fait l'objet d'une extension depuis l'intervention de la loi n°1093 du 16 décembre 1996. Actuellement, il s'applique à cinq groupes de maladies :

- la tuberculose
- le cancer
- la maladie mentale
- la poliomyélite
- le déficit immunitaire grave et acquis (SIDA)

A) LES CONDITIONS D'OUVERTURE D'UN CONGÉ LONGUE DURÉE :

1) Les bénéficiaires :

Le congé de longue durée concerne les mêmes bénéficiaires que ceux du congé de longue maladie :

- les fonctionnaires à temps complet
- les fonctionnaires à temps non complet qui effectuent une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure à 19 heures et 30 minutes (conformément à la définition de l'article 108 de la loi de 1984).

Le congé de longue durée est attribué au fonctionnaire qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions du fait de l'une des cinq affections énoncées ci-dessus.

2) Durée et droit à traitement

Le congé de longue durée peut atteindre une durée maximale de cinq ans. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant trois ans et perçoit ensuite un demi-traitement pendant les deux années suivantes.

* Droit à l'attribution d'un nouveau congé longue durée.

Le congé de longue durée est limité à cinq ans par type d'affection sur toute la carrière. **Il n'est pas renouvelable**, sauf si le fonctionnaire contracte une maladie relevant d'un autre groupe d'affections que celle ayant ouvert droit au premier congé longue durée.

Le temps des cinq ans du congé lon-

gue durée peut être pris de manière continue ou fractionnée. Ainsi, le congé peut être interrompu par des périodes de reprise de service.

* Le régime alternatif et optionnel du Congé de Longue Durée :

- **Un régime alternatif** : le congé de longue durée est d'abord attribué comme congé de longue maladie pendant une période d'un an, correspondant à la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie, et ce n'est qu'à l'issue de cette période que le fonctionnaire est placé en congé de longue durée.

- **Un régime optionnel** : à l'issue de la période d'attribution du congé de longue maladie, le fonctionnaire peut par une **option irrévocable** demander à être maintenu en congé de longue maladie. Cette option peut s'avérer plus adaptée aux maladies comprenant des périodes de rémission, dès lors que le congé de longue maladie est renouvelable, que ce soit pour la même maladie ou pour une affection différente.

3) Procédure d'attribution du congé longue durée

Le congé longue durée est attribué après l'avis obligatoire du Comité Médical Départemental consulté par la collectivité territoriale. Il est accordé par périodes de trois à six mois renouvelables, dans la limite des cinq ans fixée par la loi.

* 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 longue durée. En vertu 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'impossi-

bilité d'exercer ses fonctions.

* Décision de l'autorité territoriale

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

B) LES OBLIGATIONS ET LES DROITS DU FONCTIONNAIRE :

1) Les obligations :

Le congé de longue durée constitue un service effectif d'activité. En conséquence, le fonctionnaire qui est dans cette position est soumis aux obligations générales de la fonction publique. En outre, le bénéficiaire d'un congé de longue durée est assujéti à des obligations particulières liées à la nature du congé et aux droits qui s'y attachent.

* Obligations générales :

- obligation de se soumettre à une visite 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 de l'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 congé de longue durée constituant un service effectif d'activité, le temps passé en congé longue durée entre en compte dans les mêmes conditions et exceptions que le congé de maladie ordinaire en ce qui concerne :

- le droit à la notation
- le droit à l'avancement

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE (suite)

- les droits à retraite
- la nouvelle bonification indiciaire : la N.B.I. est toujours supprimée pendant l'octroi d'un Congé de Longue Durée.

Une particularité : contrairement aux autres congés maladie, le congé longue durée est **exclusif de tout autre congé** tant que le bénéficiaire n'a pas repris sa fonction. Le congé de longue durée ne peut être interrompu par un autre congé, et par conséquent, en cas de maternité, la femme fonctionnaire se trouvant en demi-traitement du congé longue durée perçoit les prestations différentielles de façon à atteindre le montant des prestations en espèces d'assurance maternité.

3) Le calcul du traitement :

Les règles du 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 DURÉE

1) La condition de la reprise

Le bénéficiaire d'un congé longue durée ne peut reprendre ses fonctions, en cours ou à l'expiration de ses droits à un tel congé, que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent.

* Contrôles spécifiques pour le congé de longue durée :

Le fonctionnaire réintégré doit se soumettre à une **visite de rappel**, sur convocation de l'organisme de contrôle désigné ou du médecin chargé de ce contrôle, dans un délai d'un mois.

Il peut être astreint à des visites de contrôle, effectuées par un médecin chargé du contrôle, ou bien par les établissements spécialisés, en vue de déceler d'éventuelles rechutes.

2) Aptitude à la reprise

Les modalités générales d'une reprise de fonctions après congé de longue durée 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 du service

- reclassement pour inaptitude physique

- octroi d'un mi-temps thérapeutique: 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 trois mois renouvelable une fois pour la même durée, et pour une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière, pour chaque maladie ayant ouvert droit au congé longue durée. L'agent perçoit la totalité de sa rémunération, bien qu'il n'exerce qu'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 durée, n'est pas reconnu apte à une reprise par le Comité Médical, sans que cette inaptitude soit estimée définitive, est placée 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, sous réserve de l'accord de la C.N.R.A.C.L.

ACTUALITÉS

Référence: loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 (article 60) Les avantages acquis avant 1984 valent pour tous les agents de la collectivité

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales ont créés avant l'entrée en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont maintenus au profit de l'ensemble des agents, sous réserve que ces avantages soient pris en compte dans le budget. Les agents recrutés après l'entrée en vigueur de la loi de 1984, bénéficient de ces compléments de rémunération.

Référence: J.O. AN Q.E. 6 juillet 1998: Limite d'âge

Un agent non titulaire ne peut être employé ou maintenu en activité dans une collectivité au-delà de l'âge de 65 ans, conformément aux dispositions de l'article L 422.7 du Code des Communes.

Référence: Lettre de la D.G.C.L. au Président du Centre de Gestion du Bas-Rhin Mi-temps de droit.

L'article 60 bis de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 n'est pas applicable aux fonctionnaires employés à temps non complet.

Le mi-temps de droit pour raisons familiales constitue une forme de travail à temps partiel et ne concerne de ce fait que les agents à temps complet.

Référence : C.E. du 6 février 1998 Ville de Nice Recours gracieux par télécopie.

Le recours gracieux envoyé par télécopie par le préfet avant l'expiration du délai de recours est recevable et interrompt le délai de recours con-

tentieux, même si l'original de la demande du Préfet n'est parvenu à la Mairie qu'après expiration du délai de recours.

Référence: C.A. du 28 octobre 1997 Mme GUEDE Délai ouvrant droit à réintégration.

Un agent technique placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant 3 ans, s'est vu refuser sa réintégration par le maire de sa collectivité d'origine. Or, 2 agents d'entretien ont été nommés au grade d'agent technique et un agent à celui d'agent technique qualifié quelques jours après ce refus d'intégration. Cette décision méconnaît le droit de l'intéressé à être réintégré dans un délai raisonnable et est donc entachée d'excès de pouvoir.

Référence : Lettre de la Fonction Publique Territoriale 1er trimestre 1998 Rémunération d'un agent non titulaire.

La rémunération d'un agent non titulaire ne peut faire l'objet d'une indexation ou d'une progression automatique. Par ailleurs elle ne doit pas être disproportionnée par rapport à celle perçue par les fonctionnaires de niveau équivalent (diplômes, responsabilités, expérience, nature des missions).

Référence C.E. 26 juin 1998 n° 154796 : Discipline information de l'agent, de son droit à communication de son dossier.

Un agent, à l'encontre duquel une exclusion temporaire de 5 jours avait été prononcée, n'avait pas été informé de son droit à communication de son dossier. Le Tribunal Administratif avait annulé l'arrêté, ce qu'a confirmé le Conseil d'Etat.