



Comm'UNE

N°15 - avril 2004

LA REVUE DU CDG



LE MOT DU PRESIDENT

Le principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales consacre un droit fondamental et nous met en position de responsabilité, que nous soyons élus, fonctionnaires territoriaux, agents publics.

Cette responsabilité construite au quotidien, depuis plusieurs décennies, est la charge légitime que nous assumons depuis les premiers pas de la décentralisation.

Pour assurer une réponse fiable aux attentes de nos concitoyens, il nous faut maîtriser au mieux les outils de gestion qui sont à notre disposition, les charges et les recettes de nos collectivités, la performance du personnel territorial en prise directe avec nos concitoyens.

La souplesse de gestion que nous souhaitons, afin d'être le plus efficient possible, nous oblige à mettre, côte à côte, les besoins de la collectivité et la gestion des ressources humaines la mieux adaptée.

Ainsi, vous êtes nombreux à nous interroger régulièrement sur la question fondamentale de la durée de travail des fonctionnaires et, de façon subséquente, sur celle des droits et obligations fixés par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et nombre de textes qui en découlent.

Nous avons donc décidé de consacrer ce numéro 15 de Comm'Une à la question de la durée du temps de travail telle que fixée par loi, telle qu'elle peut être adaptée aux situations particulières par l'organe délibérant et mise en œuvre par l'autorité territoriale dans nos communes et établissements.

Et ce, en sachant que nous pouvons toujours faire appel au dispositif de l'article 3 de la loi statutaire qui nous permet de recruter du personnel non titulaire, en cas de besoin et sous certaines conditions.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce numéro de la lettre du Centre Départemental de Gestion, qui est toujours à votre disposition pour éclairer votre démarche sur la question du statut des agents et fonctionnaires territoriaux.

Le président
Jean YANNICOPOULOS

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL	2- 4
EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF.....	4

Comm'UNE
 LA REVUE DU CDG
 Directeur de la publication :
 Jean **Yannicopoulos**
 Rédacteur en chef :
 Jean-Marie **Neel**
 Conception-réalisation : ABOVO

LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures par l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et les décrets n° 2000-515 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Les assemblées délibérantes de nos collectivités et établissements publics créent les emplois à temps complet ou non complet ; l'autorité territoriale gère l'ensemble des demandes relatives aux temps partiel, Cessation Progressive d'Activité, notation, fin d'activité ...

Le temps complet :

I. Temps complet : définition

Les décret précités fixent la durée légale effective de travail à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures, à compter du 1^{er} janvier 2002.

L'article 2 du décret du 25 août 2000 entend comme travail effectif, « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leurs employeurs et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Des sujétions spéciales : travail de nuit, le dimanche, horaires décalés, modulations fortes du cycle de travail, travaux pénibles et dangereux ... permettent de moduler la durée de travail, tout en restant dans le cadre des 1600 heures annuelles de référence.

Dans quelques cas particuliers, le taux horaire équivalent à un temps complet est fixé par la loi : professeurs et assistants d'enseignement artistique, sapeurs-pompiers professionnels.

II. Aménagements du temps complet :

Divers personnels employés à temps complet peuvent, dans le cadre de la loi, connaître un temps de travail inférieur à la durée légale, tout en s'inscrivant pleinement dans le cadre de la Fonction Publique Territoriale.

👉 Le temps partiel :

L'article 60 de la loi statutaire, les décrets n° 82-624 du 20 juillet 1982 et n° 84-1104 du 10 décembre 1984 fixent l'organisation et la durée du travail à temps partiel des fonctionnaires à temps complet : 50, 60, 70, 80, 90 % de la durée hebdomadaire de service.

Les droits à avancement, promotions et formations, ainsi que le remboursement des frais de déplacement sont ceux prévus par le statut.

Le traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités sont proratisés avec la particularité d'un traitement de 6/7^{ème} pour le temps partiel à 80 % et de 32/35^{ème} pour un temps partiel à 90 %.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum pour le même nombre d'enfants.

👉 Temps partiel parental :

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordé, de plein droit, pour une période maximale de trois ans à l'occasion de chaque naissance ou adoption d'un enfant.

👉 Soins à un parent :

Le service à temps partiel est accordé de droit pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

👉 Mi-temps thérapeutique :

Après un congé de longue maladie ou de longue durée, après avis du Comité Médical, un fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique d'une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an. Cette période est portée à six mois renouvelable une fois pour un accident de service ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Le traitement est versé dans son intégralité.

👉 La Cessation Progressive d'Activité :

Le numéro 13 de Comm'Une de novembre 2003 traite de cette question et du choix offert aux agents de travailler à 50 % rémunérés 60 % sur la durée de la CPA, ou d'avoir un temps de travail dégressif : deux ans à 80 % rémunérés à 6/7^{ème}, puis 60 % du temps de travail rémunérés à 70 %.

Création d'un nouveau grade : garde champêtre chef

Le décret n°2004-159 du 16 février 2004 institue un nouveau grade créé au sein du cadre d'emplois des gardes champêtres, celui de garde champêtre chef.

Peuvent être nommés à ce nouveau grade, au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la Commission Administrative Paritaire, les gardes champêtres principaux ayant atteint le 8^e échelon de leur grade.

Emplois à temps non complet :

👉 Création des emplois :

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans ses articles 25, 107 et 108, le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié posent le cadre légal et réglementaire des emplois à temps non complet.

Ceci concerne l'ensemble des emplois permanents pour lesquels l'assemblée délibérante fixe une durée hebdomadaire de service en fraction de temps complet (35 heures), exprimée en heures et organisée annuellement depuis le 1^{er} janvier 2002 ; ces emplois doivent être occupés de manière continue.

Les employeurs concernés sont :

- Communes de moins de 5000 habitants et les établissements publics assimilés.

- OPHLM dont le nombre de logements est inférieur à 800.

- Centres de gestion départementaux.

Pour les cadres d'emplois et les emplois limitativement énumérés :

- Professeurs d'enseignement artistique.
- Secrétaires de mairie.
- Assistants spécialisés et assistants d'enseignement artistique.
- Adjoint administratifs.
- Agents qualifiés et agents du patrimoine.
- Agents administratifs.
- Agents techniques.
- Agents d'entretien.
- Agents de salubrité.
- Agents sociaux.
- ATSEM.
- Auxiliaires de puériculture et de soins territoriaux.
- Conducteurs.

Les professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés et assistants d'enseignement artistique, agents qualifiés et agents du patrimoine peuvent être recrutés à temps non complet dans toutes collectivités et structures intercommunales.

Les mêmes collectivités et structures intercommunales, ainsi que les CCAS et les OPHLM peuvent recruter à temps non complet des agents d'entretien, des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de soins.

Pour chacun de ces cadres d'emplois ou grades, le nombre de recrutement est limité à cinq

fonctionnaires à temps non complet, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les emplois correspondant à temps complet.

👉 Dispositions communes :

Que la durée de l'emploi à temps non complet soit inférieure ou supérieure à 28 heures (seuil d'affiliation à la CNRACL), diverses dispositions restent communes au statut de la fonction publique territoriale :

- Congés annuels, autorisations d'absence, congé maternité ou adoption, congés de maladie ordinaire, congé parental et accomplissement du service national.

- Droit à la formation (loi du 12.07.1982).

- Notation, avancement et promotion interne, sachant que dans la situation de multi-employeurs, c'est à la collectivité qui bénéficie de la plus grande part d'activité ou une majorité des 2/3 des employeurs qu'appartient l'initiative.

Par ailleurs, les durées de service doivent être proratisées pour les agents TNC travaillant moins de 17 heures 30, selon les cadres d'emplois, pour l'avancement de grade et la promotion interne.

- Régime disciplinaire, sous réserve du sursis possible pour les autres employeurs, dans le cadre d'une multiactivité.

- Heures complémentaires et heures supplémentaires de travail.

✓ Intégration :

- Au-delà de 17 heures 30, le fonctionnaire est recruté dans un cadre d'emplois (qu'il ait un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs emplois) et sa rémunération est proratisée en fonction du nombre d'heures lié à l'emploi.

- En dessous de 17 heures 30, le fonctionnaire est recruté sur un emploi et diverses dispositions lui sont spécifiques :

✓ Position de l'agent :

- Le fonctionnaire TNC n'ouvre pas droit au temps partiel ni à la Cessation Progressive d'Activité.

- Le fonctionnaire TNC, non affilié à la CNRACL, voit sa position éventuelle de disponibilité indemnisée.

- Le détachement ne peut intervenir que de plein droit (article 4 du décret du 13.01.86), ou en cas de nomination en qualité de stagiaire.

✓ Protection sociale :

Les fonctionnaires à TNC, non affiliés, sont couverts par le régime général : maladie, maternité, invalidité, vieillesse (caisse complémentaire IRCANTEC), décès et rente viagère, accident du travail.

Ils peuvent, éventuellement, bénéficier d'un congé pour grave maladie pour une période maximale de trois ans (période de trois à six mois renouvelable), après avis du Comité Médical. Dans ce ca-

dre, un stagiaire malade peut bénéficier d'un congé sans solde d'un an renouvelable une fois. En cas d'inaptitude définitive, le fonctionnaire TNC stagiaire ou titulaire est licencié. Dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le fonctionnaire est en congé jusqu'à guérison, consolidation ou décès. Les collectivités sont subrogées, éventuellement, au bénéfice des prestations en espèces et des pensions d'invalidité.

✓ Licenciement :

Seuls les services effectifs accomplis dans la collectivité concernée sont pris en compte.

L'indemnité éventuelle égale : (traitement + IR) x nombre d'années de service plafonnées à dix huit ans ; plus 10 % de ce montant pour les fonctionnaires âgés de plus de cinquante ans.

Le calcul du montant de l'allocation est identique au droit commun (cf. Comm'Une n° 12 de juin 2003).

Adjoint administratif : examen professionnel

Les quotas de promotion interne permettant l'accès au cadre d'emplois des adjoints administratifs sont assouplis.

➔ A compter du 3 juillet 2003 et pendant une durée de cinq ans, des examens professionnels, de promotion interne exceptionnelle, seront organisés pour les **fonctionnaires** comptant au moins sept ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans le cadre d'emplois des agents administratifs territoriaux, ou dans celui des agents de bureau pour les **fonctionnaires** recrutés en cette qualité avant le 20 septembre 1990 ; examen organisé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard le 24 mars dernier.

Les lauréats de cet examen professionnel ne sont pas nommés automatiquement. Ils participent à la promotion interne.

Cette promotion interne est ouverte à raison d'un **recrutement** au titre de la promotion, pour **trois** recrutements intervenus dans la collectivité ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, sur liste d'aptitude établie après concours ou recrutement d'un titulaire du cadre d'emplois.

➔ En outre, toujours pendant une période de cinq ans, à compter du 3 juillet 2003, la promotion interne d'un agent, par voie d'**examen professionnel**, ouvrira droit à la promotion interne d'un agent au choix. La promotion interne s'effectue, au choix, après avis de la Commission Administrative Paritaire, pour les agents administratifs justifiant de **dix ans** au moins de services effectifs, y compris la période normale de stage, accomplis dans le cadre d'emplois des agents administratifs, ou dans celui des agents de bureau pour les fonctionnaires recrutés en cette qualité avant le 20 septembre 1990.

Le Centre Départemental de Gestion vous communiquera l'état récapitulatif des recrutements possibles dans le cadre d'emplois par la voie de cet examen professionnel, de la liste d'aptitude et de la promotion interne. Il est à noter que la durée de services retenue pour l'avancement est prise en totalité pour les agents travaillant à plus de 50 % de la durée légale et proratisée pour les fonctionnaires travaillant moins de 50 %.

Bilan social : TC-TNC, la réalité gardoise.

Le bilan social 2001, pour les collectivités et établissements relevant du Comité Technique Paritaire départemental, nous indique la répartition des 2.317 fonctionnaires travaillant à temps complet ou à temps non complet (339 collectivités ayant répondu cette année là).

Pour 1.658 agents à temps complet, il y en avait 1.541 travaillant à temps plein et 117 à temps partiel.

Pour 659 personnels à temps non complet, 169 étaient au-dessus du seuil d'affiliation à la CNRACL et 490 en dessous de ce seuil.

D'autres renseignements relatifs à la structuration du personnel territorial figurent dans le bilan social sur lequel nous reviendrons, sachant que les collectivités ont jusqu'au 20 avril 2004 pour renvoyer le bilan social 2003 au Centre de Gestion du Gard.