

Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Janvier
2011



CDG INFO

Textes officiels

Dispositions issues de la loi de finances 2011

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 (JO du 30 décembre 2011)

Dans ce numéro :

Textes officiels	
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	6
Informations générales	8

Sommaire :

- Techniciens territoriaux
- Cumul d'emplois
- Avancement de grade

Plusieurs dispositions de la loi de finances pour 2011 concernent la FPT.

◆ Les congés pour raison de santé ne peuvent plus être pris en compte pour le calcul des jours de récupération au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique : article 115 de la loi n° 2010-1657 : « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou de l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut géné-

rer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ».

L'affirmation de ce principe met fin à la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE n° 243766 du 30 juin 2006) et de certaines Cours Administratives d'Appel qui considéraient que l'agent en congé maladie doit être regardé comme ayant accompli ses obligations de services et de ce fait peut prétendre à des jours d'ARTT.

◆ L'exonération de cotisations patronales sur les salaires versés par les collectivités ou établissements publics locaux prestataires de

services à la personne quel que soit le bénéficiaire de la prestation est supprimée à compter du 1er janvier 2011 (art.200 abrogeant le III bis de l'article L.241-10 du code de la sécurité sociale). Cette mesure ne remet pas en cause les exonérations de cotisations sociales accordées à ces mêmes collectivités et établissements dans le cadre de l'aide à domicile pour les publics dits « fragiles » qui relèvent du III de l'article L.241-10 du code de la sécurité sociale.

La note d'information disponible sur le site du CDG 49 est en cours d'actualisation.

Cumul d'activités accessoires

Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 (JO du 22 janvier 2011)

Ce décret élargit la liste des **activités accessoires** susceptibles d'être exercées par les agents publics (avec l'autorisation de leur employeur public) en supprimant la distinction entre activités accessoires privées et publiques (article 1er).

L'article 2 élargit la liste des activités accessoires aux :

- **activités à caractère sportif ou culturel** y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire,
- **travaux de faible importance** réalisés chez des particuliers (auparavant « travaux ménagers de peu d'importance »),
- activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou **libérale**,
- **services à la personne**,
- **ventes de biens fabriqués personnellement par l'agent**.

Les deux dernières activités, mentionnées ci-dessus, ne peuvent être exercées que sous le **régime de l'auto-entrepreneur** (article 133-6-8 du code de la sécurité sociale).

Dans un souci de simplification du droit, les

dispositions relatives à l'aide à domicile à un proche sont supprimées dès qu'elles sont naturellement englobées dans les travaux de faible importance réalisés chez des particuliers.

De même, les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ne figurent plus dans la liste des activités accessoires dans la mesure où ce type d'activité ne rencontrait aucune application concrète dans le cadre du cumul d'activités.

Par ailleurs, un agent peut exercer **plusieurs activités accessoires** ; celles-ci ne peuvent toutefois être exercées **qu'en dehors des obligations de service de l'intéressé**.

L'article 7 a pour objet **d'unifier la procédure devant la commission de déontologie**, qu'il s'agisse d'une demande de départ dans le secteur privé ou d'une déclaration de cumul.

L'article 8 introduit une disposition fixant à **trois ans le délai entre deux demandes de cumul pour création ou reprise d'entreprise**. Il allonge également la durée de cumul

pour créer ou reprendre une entreprise : désormais, les agents publics peuvent être autorisés à cumuler sur **une durée de deux ans maximum**, prorogeable pour une durée d'un an (au lieu d'un an prorogeable un an auparavant).

Enfin, les **agents à temps non complet effectuant moins de 70% d'un temps complet peuvent cumuler**, outre les activités mentionnées aux articles 2 et 3 du décret, une ou plusieurs activités privées lucratives, dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service, et sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. L'intéressé informe par écrit l'autorité dont il relève, préalablement au cumul d'activité envisagé.

En cas de cumul d'activités publiques, l'agent doit informer chacune de ses autorités et l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des obligations de service de l'intéressé.

Ce décret entre en vigueur le 23 janvier 2011.

La note d'information disponible sur le site est en cours d'actualisation.

Techniciens territoriaux

Décrets n° 2010-1357 à 2010-1361 du 9 novembre 2010 (JO du 13 novembre 2010)

Conformément à la nouvelle architecture de la catégorie B, instituée par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010, le nouveau cadre d'emplois des techniciens territoriaux comprend trois grades. Il met fin au statut particulier des contrôleurs de travaux qui sont intégrés, selon des tableaux de correspondance (articles 18 et 19 du décret n° 2010-1357) dans le nouveau cadre d'emplois des techniciens territoriaux (se référer aux « échel-

les indiciers et déroulement de carrière » dans la partie documentation du site).

Les grades de technicien et de technicien principal de 2ème classe sont les grades de recrutement (le 2ème grade peut également être un grade d'avancement), alors que le troisième grade, celui de technicien principal de 1ère classe est exclusivement un grade d'avancement.

Quatre décrets relatifs aux concours et examens professionnels

pour l'accès et l'avancement dans ce cadre d'emplois, organisés par les centres de gestion, accompagnent le décret n° 2010-1357.

Le décret n° 2010-1357 est entré en vigueur depuis le 1er décembre 2010. Se pose encore la question du régime indemnitaire, qui nécessite le toilettage du décret n° 91-875 pris pour l'application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

Auxiliaires de soins territoriaux - concours

Décret n° 2010-1398 du 12 novembre 2010 (JO du 16 novembre 2010)

Le décret n° 92-866 portant statut particulier des auxiliaires de

soins est modifié : les concours sont désormais ouverts par spé-

cialité, à compter du 17 novembre 2010.

Avancement de grade - catégorie B *Circulaire IOCB1023960C du 10 novembre 2010, Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités Territoriales*

La fiche jointe à la circulaire a pour objet de préciser concrètement les circonstances dans lesquelles peut avoir lieu un avancement de grade, dans le cadre de l'article 25 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de la catégorie B de la FPT :

- lorsque deux promotions sont envisagées.

- en cas de promotion unique.

Ce dispositif ne s'appliquera à un cadre d'emplois que l'année suivant la promulgation du statut particulier le rattachant au décret du 22 mars 2010 susvisé, les tableaux d'avancement de l'année en cours de-

meurant en vigueur l'année de publication du nouveau statut.

Ces nouvelles modalités d'avancement de grade ne devraient donc s'appliquer qu'à partir de l'année 2012, sauf pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux dont le statut particulier a été publié en novembre 2010.

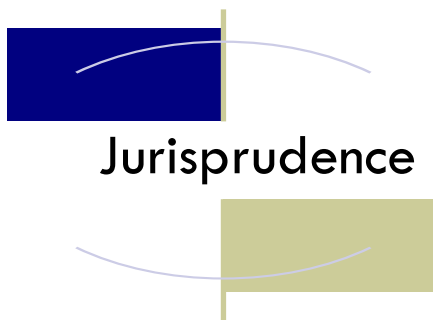
Cessation Progressive d'Activité *Circulaire BCRF1030851C du 6 décembre 2010, Ministère du Budget et de la fonction Publique*

Cette circulaire précise :
- les conditions de mise en extinction de la cessation progressive d'activité (CPA) en applica-

tion de l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites;

- les conséquences du

recul de l'âge d'ouverture des droits à pension pour les agents qui choisissent la cessation totale d'activité avant leur mise à la retraite.



Jurisprudence

Congé maladie - formation

TA de Nice, 5 février 2010, Eric L.

Le fonctionnaire en congé de maladie est en position d'activité et non de service. Il ne peut donc suivre une formation pendant ledit congé.

Dans le cas d'espèce, un adjoint technique de 2ème classe a, pendant un congé de maladie ordinaire, assisté à trois séances de pré-

paration au concours de rédacteur territorial organisées par le CNFPT. Ayant eu lieu pendant des heures où le fonctionnaire n'était pas autorisé à sortir, la participation à la formation constituait un manquement aux obligations professionnelles passible d'une sanction disciplinaire.

Le certificat du médecin traitant, précisant que le fait de participer à un stage non rémunéré et peu intense serait bénéfique pour améliorer l'équilibre du fonctionnaire, est sans incidence sur la légalité de la sanction (avertissement).

Grève et congés annuels

Conseil d'Etat, 24 novembre 2010, n° 305412

En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée. Ces règles de décompte des retenues

ne sauraient porter atteinte au droit au congé annuel rémunéré lorsque l'agent en grève a été au préalable autorisé par le chef du service à prendre ses congés au cours d'une période déterminée.

Dans le cas d'espèce, les retenues sur traitement appliquées aux journées pendant lesquelles l'agent avait

cessé son activité étaient légales car si la demande de congés avait été formulée avant le début du mouvement social, elle n'avait pas été acceptée par le supérieur hiérarchique avant le début de la grève. L'agent ne pouvait donc être regardé comme ayant été en situation régulière de congés pendant ces journées.

Congé de maternité - suspension de contrat

Délibération de la HALDE, n° 2009-376 du 9 décembre 2009

La HALDE considère qu'un engagement conclu jusqu'au début

d'un congé de maternité puis repris à l'issue de celui-ci constitue une

discrimination illégale fondée sur l'état de grossesse.

L' autorité de la chose jugée vaut également pour l'analyse des faits

Conseil d'Etat, 26 novembre 2010, n° 315468

Par un arrêté du 30 mars 2004, madame A., attachée territoriale principale de première classe, détachée sur l'emploi fonctionnel de directrice générale des services dans une commune, avait été rétrogradée au grade d'attaché territorial de deuxième classe. Le maire fondait cette décision « sur la défiance et le manque de respect de l'intéressée à l'égard de l'autorité territoriale, son comportement à l'égard de ses collègues de travail, son refus d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées et la dissimulation de pièces dans son dossier individuel ». Le 6 avril 2005, le tribunal administratif de Poitiers a annulé cette sanction au motif qu'elle « était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ».

Mais, en exécution de ce jugement, le maire, par un arrêté du 3 mai 2005 « fondé sur les mêmes griefs que le précédent » a de nouveau rétrogradé madame A, mais cette fois-ci au grade d'attaché principal de deuxième classe. Cet arrêté a été annulé par le tribunal administratif de Poitiers pour les mêmes raisons que le premier. Mais la cour administrative d'appel de Bordeaux l'a rétabli. C'est pourquoi madame A s'est pourvue en cassation.

Le Conseil d'État considère que « l'autorité de la chose jugée s'attache non seulement au dispositif d'un jugement mais également aux motifs qui en sont le support nécessaire ». Par ailleurs, le tribunal administratif de Poitiers a jugé que « la matérialité des faits reprochés

à l'intéressée n'était pas établie par les pièces du dossier, à l'exception de ceux relatifs au manque de respect à l'égard du maire, et que si Mme A avait tenu des propos irrespectueux à l'égard de l'autorité territoriale en qualifiant le maire de Roi Soleil, ce motif ne saurait justifier à lui seul la rétrogradation de Mme A ».

Il statue que le maire « ne pouvait, sans méconnaître l'autorité de la chose jugée, prendre à nouveau une sanction de rétrogradation de l'intéressée fondée exactement sur les mêmes faits, alors même que la portée de cette sanction aurait été moins sévère ».

Donc, la cour administrative d'appel de Bordeaux a entaché son arrêt d'erreur de droit.

Fin de disponibilité -consultation CAP

Conseil d'Etat, 23 juin 2010, n° 317687

La décision prise par l'autorité territoriale de maintien en disponibilité doit être précédée d'un avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

Cette obligation résulte de l'application combi-

née des articles 72 (définition de la disponibilité) et de l'article 30 (compétence des CAP) de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas d'espèce, la demande de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité

pour convenances personnelles a été rejetée au motif que l'emploi occupé précédemment avait été supprimé. L'autorité territoriale avait omis de consulter la CAP avant de maintenir l'intéressé en disponibilité.



Réponses ministérielles



Congé de longue maladie – liste des pathologies

JO, Assemblée Nationale, 1er février 2011, n° 79198, p.1002

En application de l'article 34 3° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, un fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an et son demi-traitement pendant les deux années qui suivent. En vertu de l'article 34 4° de la même loi, il a droit à un congé de longue durée en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Il perçoit son plein traitement pendant trois ans et son demi-traitement pendant les deux années suivantes. L'octroi des congés, tant de longue maladie que de longue durée, a pour principal objet de permettre à un fonctionnaire atteint d'une maladie invalidante mais guérissable, de conserver ses droits statutaires durant cette période. Un congé de maladie, quel qu'il soit, n'est octroyé que

dans le but de permettre à un fonctionnaire d'accéder à des soins et, in fine, d'obtenir une guérison ou une consolidation et de reprendre une activité professionnelle. La maladie d'Alzheimer étant une maladie incurable qui évolue inéluctablement, dans l'état actuel des connaissances médicales, vers la démence, elle ne relève donc pas des règles relatives aux congés pour raison de santé évoquées ci-dessus. Compte tenu de toutes ces raisons, le comité médical supérieur, saisi pour avis en application de l'article 28 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif, notamment, au régime de congés de maladie des fonctionnaires, estime que l'inscription de cette maladie sur la liste des affections ouvrant droit au congé de longue durée, n'apparaît pas envisageable. Si la maladie d'Alzheimer n'ouvre pas droit au régime des congés de longue durée, elle conduit, en revanche, à l'applicabilité des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite relatives à l'invalidité. Ainsi, en vertu de l'article L. 29 de ce code, « le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service et qui n'a pu être reclassé

dans un autre corps en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée peut être radié des cadres par anticipation, soit sur sa demande, soit d'office ; dans ce dernier cas, la radiation des cadres est prononcée sans délai si l'incapacité résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement (...) ». En effet, en raison de leur statut particulier, les fonctionnaires ne se trouvent pas dans la même situation que les salariés du régime général au regard de la couverture du risque invalidité. Alors que dans le régime général, ce risque se rattache à la maladie, cette branche couvrant à la fois les soins et les pensions, dans le régime spécial des fonctionnaires il se rattache au régime des pensions de retraite, tel qu'il est fixé par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Ainsi, le régime spécial fait intervenir une notion qui n'a pas d'équivalent dans le régime général : la possibilité de retraite anticipée pour invalidité. Le fonctionnaire peut alors bénéficier d'une pension d'invalidité, ce droit à pension étant acquis sans condition d'âge ni de durée de service.

Harcèlement moral - procédure

JO, Assemblée Nationale, 5 octobre 2010, n°61894, p.11003

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que : « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales (...). La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». L'article 6 quinquies de la même loi, dans sa rédaction issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, prévoit par ailleurs qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements réputés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (...) Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements

définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ». La liste des attaques, mentionnée au troisième alinéa de l'article 11 précité et ouvrant droit à la protection fonctionnelle, n'est pas exhaustive. Aussi, dans un arrêt du 2 août 2007, n° 06NCO1324, la cour administrative d'appel de Nancy a jugé que « les faits de harcèlement moral définis à l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection prévue à l'article 11 de ladite loi ». Dès lors, l'octroi de la protection entraîne l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, de mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements. Dans ces conditions, il lui appartient d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement, de l'éloigner de l'agent victime, et de rétablir l'agent dans ses droits au sein des services de la collectivité concernée, s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement. Elle pourra également, le cas échéant, faire bénéficier

l'agent d'une assistance juridique, de la prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure, s'il souhaite poursuivre l'auteur des faits en justice aux fins d'obtenir réparation de son préjudice et la condamnation de l'auteur des agissements. Pour éclairer l'administration dans sa prise de décision, la demande de protection de l'agent doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites. En cas de refus de l'administration d'accorder la protection, ce refus doit être rendu de manière explicite, doit être motivé et comporter la mention des voies et délai de recours. À défaut, le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration vaudra décision de rejet de la demande, conformément au droit commun. L'intéressé peut former un recours devant le juge administratif tendant à faire reconnaître l'illégalité de la décision de refus de protection et à faire condamner, le cas échéant, la collectivité dont il dépend à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Il peut également demander au juge d'enjoindre à l'administration de mettre en œuvre la protection fonctionnelle à son bénéfice.

Accéder aux sites :

www.questions.assemblee-nationale.fr

et

www.senat.fr/quesdom.html

Informations Générales

Arrêt de travail – préservation du secret médical - Quel volet doit être transmis au service du personnel ?

Les fonctionnaires sont invités à transmettre à leur service du personnel les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui **ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel : les volets 2 et 3.**

Le volet n° 1 est à conserver par le fonctionnaire. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'employeur territorial, notamment en cas de contre visite ou de tout autre examen médical réalisé par un médecin agréé en vue de l'obtention ou de la prorogation du congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

Circulaire FP/4 n° 2049 du 24/07/2003

Détecteurs de fumée obligatoires au 8 mars 2015

« Chaque logement, qu'il se situe dans une habitation individuelle ou collective, est équipé d'au moins un détecteur de fumée normalisé.

La responsabilité de l'installation et de l'entretien du détecteur de fumée normalisé incombe à l'occupant du logement. Cependant, elle incombe :

- au propriétaire pour les logements à caractère saisonnier, les logements-foyers visés au R.351-55* dont la gestion est assurée par le propriétaire ou par un organisme autres que ceux mentionnés à l'article L.365-4, les résidences hôtelières à vocation sociale, les logements attribués ou loués en raison de l'exercice d'une fonction ou d'un emploi et les locations meublées ;
- aux organismes agréés mentionnés à l'article L. 365-4 exerçant les activités d'intermédiation locative et de gestion locative sociale pour les logements-foyers et logements familiaux gérés par ces organismes ».

* Art.R.351-55 du code de la construction et de l'habitation :

1. Logements-foyers hébergeant à titre principal des personnes handicapées ou des personnes âgées ; 2. Logements-foyers, dénommés " résidences sociales ", destinés aux personnes ou familles éprouvant, au sens de l'article 1er de la loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en oeuvre du droit au logement, des difficultés particulières pour accéder à un logement décent et indépendant ; 3. Logements-foyers hébergeant à titre principal des jeunes travailleurs ou des travailleurs migrants et ayant fait l'objet d'une convention, prévue à l'article L. 353-2, signée avant le 1er janvier 1995.

*Décret n°2011-36 du 10 janvier 2011 modifiant
le code de la construction et de l'habitation*

Instances Paritaires

- **CTP** : Le prochain CTP aura lieu le lundi 21 février à 14h30.
- **CAP** : La prochaine CAP aura lieu le mardi 22 mars à 14h30.