

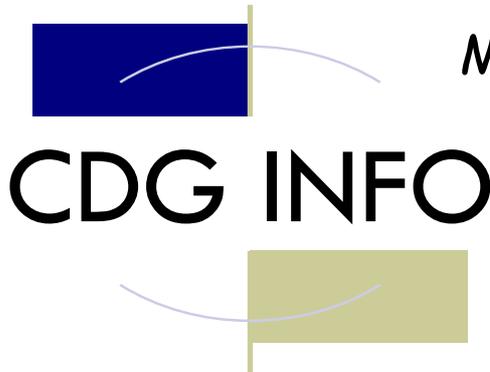


Dans ce numéro :

Textes officiels	1
Jurisprudence	6
Réponses ministérielles	7
Informations générales	8

Sommaire :

- Les nouveaux contrats de la cohésion sociale
- L'apprentissage
- Des avancées pour l'intégration des personnes handicapées
- Transfert de contrats
- L'assurance maternité précisée



Textes officiels

Emplois de direction ~ Décret 2005-12 du 06.01.2005 relatif aux attachés territoriaux et aux emplois administratifs de direction (JO, 8 janvier 2005, p.384)

Le seuil de création du grade d'attaché principal est abaissé à 5000 habitants et les directeurs territoriaux peuvent désormais accéder aux emplois de DGA

Mise à disposition et temps non complet ~ Loi n°2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux : article 61 (JO, 24 février 2005, p.3073)

Le troisième alinéa de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires est modifié pour ouvrir une nouvelle opportunité de cumul pour les agents à temps non complet et d'autres mesures visent à favoriser l'emploi en milieu rural.

Dorénavant, les collectivités locales pourront créer des groupements d'employeurs avec des entreprises privées, sous forme d'associations régies par la loi de 1901, sous réserve de ne pas constituer, pour ce qui les concerne, plus de la moitié du groupement.

Un salarié de droit privé du groupement ne pourra pas travailler plus d'un mi-temps pour le compte d'une collectivité (article 59 de la loi) et il ne pourra être mis à disposition que dans le cadre d'un SPIC.

Par ailleurs, les agents à temps non complet effectuant au moins 17h30 dans les communes de moins de 3500 habitants (et non plus « de moins de 2000 habitants ») pourront être mis à disposition de plusieurs employeurs privés par le centre de gestion, pour le temps restant, pour accomplir toute activité compatible avec leur emploi public au regard des règles déontologiques prévues par le statut (article 61 de la loi).



ERRATUM :

Dans le CDG INFO de décembre 2004 : dans le tableau sur la re- traite anticipée, pour juillet 2006 » et non « 1er janvier 2006 ».

De nouvelles dispositions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle

Cohésion sociale : de nouveaux contrats ~ Loi n° 2005-32

du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO, 19 janvier 2005, p.864)

Décrets n° 2005-241, 2005-242, 2005-243 des 14 et 17 mars 2005 relatifs aux contrats d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité, au contrat initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail (JO du 18 mars 2005, p.4582 à 4587)

Les deux décrets du 17 mars 2005 viennent apporter des précisions sur les nouveaux contrats d'insertion issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale : le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Les décrets 90-105 du 30 janvier 1990 relatif au contrat emploi solidarité (CES), 2002-400 du 25 mars 2002 relatif au contrat initiative emploi (CIE) et 98-1109 du 9 décembre 1998 relatif au contrat emploi consolidé sont abrogés à compter du 1er mai 2005.

Le CAE (articles 43 et 44 de la loi) se substitue aux CEC et CES.

Les CES et CEC en cours pourront continuer à être renouvelés dans la limite de la durée maximale initiale et suivant les mêmes conditions en vigueur avant la loi de cohésion sociale. Ainsi, ces renouvellements pourront s'effectuer jusqu'au 30 avril 2005 pour les CES et les CEC, et au-delà pour les seuls CEC et dans la limite de la durée initiale prévue (3 ou 5 ans).

En revanche, concernant les nouvelles conventions conclues entre le 1er janvier 2005 et le 1er avril 2005, elles devront prendre fin au plus tard le 31 décembre 2005.

La liste des bénéficiaires du nouveau CAE n'est plus précisément définie comme elle l'était auparavant. Pourront désormais y prétendre « les personnes sans emploi ren-

contrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi », sans autre précision, afin de faciliter l'accès de ce contrat à un plus grand nombre de bénéficiaires.

Ce nouveau contrat de droit privé à durée déterminée est conclu pour une durée de 6 mois au moins, et pour 20 heures hebdomadaires minimum.

Le CAV (article 49 de la loi) quant à lui est « destiné à faciliter l'insertion professionnelle et sociale des personnes bénéficiant de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou du revenu minimum d'insertion » dont les droits ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion du contrat.

Ce contrat est un contrat de droit privé à durée déterminée de 2 ans, renouvelable dans la limite

de 12 mois (36 mois pour les bénéficiaires de plus de 50 ans), conclu pour 26 heures par semaine.

Ces contrats rémunérés au taux du SMIC ouvrent droit à une aide de l'Etat et à des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, à préciser par décret.

La loi du 18 janvier 2005 modifie également les dispositions relatives au **contrat d'insertion revenu minimum d'activité** (CIRMA, voir CDG INFO Octobre 2004) qui est désormais réservé aux employeurs du secteur non marchand.

L'entrée en vigueur de ces nouveaux contrats est soumise à décrets d'application.

Des précisions concernant ces nouveaux contrats peuvent être obtenues sur le site www.service-public.fr

Revalorisation des pensions et rentes d'invalidité ~

Décrets n° 2005-166 et 167 relatif à la revalorisation des pensions civiles et militaires de retraite (JO, 24 février 2005, p.3150)

Conformément aux dispositions introduites par la loi sur la réforme des retraites, les pensions

sont désormais revalorisées au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution de

l'indice des prix, soit 2% cette année.

Apprentissage : limite d'âge et cotisations ~ Décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage (JO, 17 février 2005, p.2667), Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (articles 16 à 42) et Lettre circulaire 2005-051 de la DIRRES du 10 mars 2005

Le contrat d'apprentissage est destiné aux **jeunes de 16 à moins de 26 ans** (26 ans révolus pour les personnes handicapées).

Des **dérogations** peuvent cependant être accordées :

- aux jeunes d'au moins 15 ans ayant effectué le premier cycle de l'enseignement scolaire ;

- aux personnes de 30 ans maximum lorsque le contrat proposé fait suite à un premier contrat d'apprentissage dans un délai maximum d'un an après la fin du précédent contrat et qu'il permet de préparer un niveau de diplôme supérieur au diplôme précédemment obtenu ;

- aux personnes de 30 ans maximum dont le contrat d'apprentissage a été rompu depuis un an maximum pour un motif indépendant de leur volonté ou à la suite d'une incapacité physique temporaire de l'apprenti ;

- aux travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP dont l'âge maximal ne peut dépasser 30 ans ;

- aux porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation nécessite l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

La durée du contrat varie de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme

préparé.

Depuis le 20 janvier 2005, cette durée peut être réduite et varier entre six mois et un an lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience

- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Par ailleurs, depuis le 20 janvier 2005, la durée du contrat peut être portée à *quatre ans pour les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP*.

Tuteur

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur, ou "maître d'apprentissage". Ce maître assure la liaison entre le centre de formation et l'entreprise. Il doit être majeur, offrir des garanties de moralité, justifier d'un certain niveau de qualification et d'une expérience professionnelle.

Entretien d'évaluation

Depuis le 20 janvier 2005, un entretien d'évaluation du déroulement

de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Cotisations dues pour l'emploi d'apprentis

La loi de finances pour 2005 (article 130) précise que l'Etat prendra en charge les cotisations patronales jusqu'à la date d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé et non plus pendant toute la durée du contrat. Cette disposition est applicable à tous les contrats, qu'ils aient été conclus antérieurement ou postérieurement à la loi.

Jusqu'à l'obtention du diplôme restent donc exigibles pour les employeurs de 11 salariés et plus : les contributions versées au fonds National d'Aide au Logement (0,10%), la cotisation solidarité autonomie (0,30%). Après l'obtention du diplôme, toutes les cotisations patronales sont dues par tous les employeurs d'apprentis.

Des décrets d'application sont attendus, pour fixer la rémunération en pourcentage du SMIC notamment.

Le contrat d'apprentissage

Personnes handicapées : vers une plus grande égalité des droits et des chances ~ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (JO, 12 février 2005, p.2353)

En plus d'édicter des mesures propres à la fonction publique, cette loi contient des dispositions concernant notamment la création de maisons départementales du handicap, les conditions de retraite des fonctionnaires handicapés, la création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les lois 83-634 du 13 juillet 1983 et 84-53 du 26 janvier 1984 sont modifiées ainsi :

- **Concours** : aucun candidat à un concours ou à un recrutement ne peut être écarté en raison de son handicap sauf si celui-ci a été déclaré incompatible avec la fonction postulée. (art 6 loi 83-634)

- **Limite d'âge** : les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux personnes handicapées (art 35 loi 84-53)

- **Recrutement** : les personnes handicapées peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégorie A, B et C pour une durée correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable une fois. A l'issue de cette période, ils peuvent être titularisés.

Un décret fixera les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C. Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire (art 38 loi 84-53).

- **Aménagements d'horaires** : afin de faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi, des aménagements d'horaires sont accordés au fonc-

tionnaire handicapé, à sa demande, en compatibilité avec les nécessités de fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires peuvent également être accordés à tout fonctionnaire, en tenant compte des nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée (conjoint, concubin, pacsé, enfant à charge, ascendant ou personne accueillie à son domicile) et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 60 quater et quinquies loi 84-53).

- **Temps partiel de droit** : l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires reconnues handicapées, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive (article 60 bis).

Des mesures concernant la retraite des personnes handicapées seront précisées par décret.

Taux d'emploi et versement de la contribution :

Le taux d'emploi des collectivités et établissements publics employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent reste fixé à 6% de l'effectif total des employés.

Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au

fonds pour l'insertion des personnes handicapées une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Calcul et paiement de la contribution :

La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1er janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6% arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-2 du code du travail qui sont effectivement rémunérées par l'employeur.

Les employeurs déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable du Trésor Public **une déclaration annuelle** accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

En cas d'impayé et à défaut de régularisation dans le délai d'un mois à compter d'une mise en demeure du gestionnaire, le montant est alors calculé en retenant la proportion de 6% de l'effectif total rémunéré. Dans ces cas, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire recouvré par le comptable du Trésor Public.

Un décret viendra préciser ces modalités d'application.

**La loi relative
aux personnes
handicapées
est parue**

**Maternité
et
Médaille
d'honneur**

Maternité, assurance et indemnisation ~ Loi n° 2004-1370

de financement de la Sécurité Sociale (article 32) du 20 décembre 2004 (JO, 21 décembre 2004), Décret n° 2004-1455 et arrêté du 23 décembre 2004 (JO, 30 décembre 2004) et Circulaire 99/2004 du 10 août 2004 de la CNAM

Prestations en nature :

La période au cours de laquelle l'assurance maternité prend en charge l'ensemble des soins, en rapport ou non avec la grossesse, débute quatre mois avant la date présumée de l'accouchement et se termine douze jours après l'accouchement.

La liste des actes couverts par l'assurance maternité est fixée par l'arrêté : caryotype fœtal et amniocentèse; test de dépistage du VIH ; séances de préparation à l'accouchement psychoprophylactique ; interruption non volontaire de grossesse ; IVG pour motif thérapeutique ; dosage de la glycémie et séances de rééducation abdominale et périnéosphinctérienne. Ces dispositions s'appliquent aux femmes qui auront dépassé le 1er jour du sixième mois de grossesse au 1er février 2005.

Grossesse pathologique :

Les femmes dont il est reconnu que la grossesse pathologique est liée à l'exposition in utero au

diéthylstilbestrol (DES) bénéficient d'un congé de maternité à compter du 1er jour de leur arrêt de travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (par dérogation aux dispositions prévues par les codes du travail et de la sécurité sociale)

Droit au congé maternité et indemnisation des arrêts de travail qui font suite à une interruption de grossesse :

Une circulaire de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) fixe une limite pour l'établissement d'un acte de naissance concernant les enfants nés vivants : celle-ci est de 22 semaines d'aménorrhée ou un poids de fœtus de 500 grammes au moins.

Ces critères ont donc abrogé le délai de 180 jours de gestation retenu pour déterminer la viabilité de l'enfant.

Par conséquent, pour accorder le droit au congé de maternité en cas d'interruption de grossesse, le seul critère

de viabilité que les caisses doivent retenir est celui de l'OMS. En deçà, l'assurée peut percevoir une indemnité journalière de repos, à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant 8 semaines. Les arrêts de travail liés aux interruptions de grossesse inopinées d'une durée inférieure à 8 semaines, ou pour motif thérapeutique sont donc indemnisés au titre de l'assurance maladie.

Seul un certificat médical peut attester le poids du fœtus à la naissance. A partir de la date présumée du début de grossesse qui figure sur le formulaire de déclaration de grossesse, les caisses gestionnaires sont à même de déterminer si le seuil de 22 semaines d'aménorrhée est atteint ou non, au moment de l'interruption de grossesse.

Le ministère de tutelle a confirmé sa position : les pères d'enfants mort-nés ne peuvent pas bénéficier du droit à congé de paternité.

Médaille d'honneur ~ Décret n° 2005-48 du 25 janvier 2005 modifiant les conditions d'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale (JO, 27 janvier 2005, p. 1424)

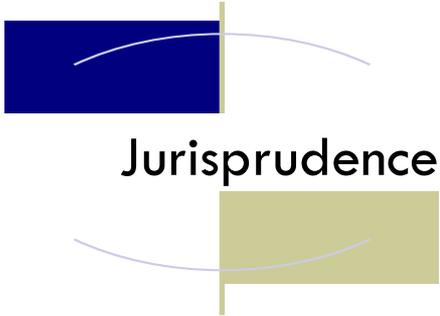
La durée de services pour obtenir la médaille d'or passe de 38 à 35 ans.

Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté : les périodes passées au

titre d'action de formation des fonctionnaires territoriaux et les congés de formation des élus locaux.

La médaille d'honneur

peut être décernée aux personnes admises à la retraite ou ayant cessé leur activité ou dont le mandat électif a pris fin.



Jurisprudence

Accident de service : revirement jurisprudentiel

Conseil d'Etat, 3 décembre 2004, M.Q.

Cette jurisprudence revient sur les critères retenus depuis l'arrêt du Conseil d'Etat requête n° 70069 du 30 septembre 1988, Monsieur B.

Dans cette affaire, le Conseil d'Etat a décidé que « tout accident survenu lorsqu'un agent public est en

mission, doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il serait survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels ».

En l'espèce, un magistrat en mission avait

glissé dans la salle de bains de son hôtel et s'était blessé. Le fait que cet accident soit survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante n'était pas de nature à lui faire perdre le caractère d'accident de service.

Transferts de contrats ~ TC, 29 décembre 2004, Préfet de la Moselle,

Durand c/ Centre Hospitalier Régional de Metz Thionville

Concernant la reprise d'une activité privée par un établissement public, la jurisprudence Devun (TC, 19 janvier 2004, Devun et autres c/Commune de Saint Chamond) a établi la règle selon laquelle le contrat transféré reste de droit privé « tant que le nouvel employeur public n'a pas placé les salariés dans un régime de droit public ». En cas de refus de la part des salariés d'accepter le contrat de droit public, le litige est élevé devant les juridictions judiciaires.

En outre, lorsque l'activité d'une entité éco-

nomique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique gérant un service public administratif, cette dernière maintient le contrat de droit privé des intéressés ou leur propose un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur ancien contrat dans la mesure où des dispositions législatives ou réglementaires n'y font pas obstacle (article L.122-12 du code du travail). Dans cette dernière hypothèse, le refus des salariés d'accepter les modifications résultant de cette proposition implique leur licenciement par la personne publique. Par ailleurs, l'article L.122-12 du code du travail ne confère pas le droit à un salarié à être titularisé.

Ces dispositions ont été édictées par le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 22 octobre 2004, Monsieur Lamblin.

L'arrêt Préfet de la Moselle montre que pour qu'il y ait transformation du contrat de droit privé en contrat de droit public, il ne suffit pas que l'employeur public ait proposé un contrat de droit public ; encore faut-il que ce contrat soit accepté par l'intéressé.

Toute infraction aux règles de cumul d'activités posées par le décret du 29 octobre 1936 entraîne le reversement par voie de retenue sur le traitement des rémunérations irrégulièrement perçues. Il en est ainsi lorsque l'agent exerce une activité privée interdite.

.....

Méconnaissance des règles de cumul d'activités : reversement des sommes irrégulièrement perçues

CAA Paris, 4 mars 2004, Lellouche

.....



Réponses ministérielles

Périodicité des visites médicales remise en cause ~

JO, Sénat, 6 janvier 2005, p.29

Une réflexion est en cours sur la modification de la périodicité de la visite médicale annuelle prévue pour chaque agent à l'arti-

cle L.417-28 du code des communes. La fréquence de cette visite pourrait passer de un à deux, excepté pour les agents qui exercent

une activité nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Modification d'un contrat de travail ~ *JO, Assemblée Nationale,*

1er février 2005, p.1079

Les agents non titulaires bénéficient de l'augmentation de la valeur du point d'indice qui correspond à une augmentation du traitement indiciaire. En revanche, ils ne disposent d'aucun des droits issus du système de la carrière.

Ainsi, la prise en compte de l'ancienneté pour accorder une augmentation de rémunération, à l'occasion du renouvellement du

contrat d'un agent non titulaire, n'est pas autorisée puisque assimilable à l'organisation d'une carrière.

Tout avenant au contrat, conduisant à une augmentation de rémunération de l'intéressé, et comportant une modification de l'emploi pour le faire correspondre à un niveau hiérarchique supérieur, doit être regardé comme un nouveau contrat (CAA de Lyon,

8 février 1999, Département des Alpes maritimes).

Si l'autorité territoriale décide d'augmenter le traitement, cette augmentation doit rester dans des proportions raisonnables et motivée par des critères de rémunération, par exemple par des responsabilités plus importantes ou par un accroissement de qualifications professionnelles de l'agent.

Situation des veuves de fonctionnaires et pension de réversion ~ *JO, Sénat, 19 décembre 2004, p.2902*

L'article 47 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL prévoit que le conjoint survivant du fonctionnaire qui contracte un nouveau mariage ou vit en concubinage perd son droit à la pension de

réversion.

Toutefois, s'il a des enfants de moins de 21 ans, le conjoint survivant bénéficie de ladite pension au moins jusqu'à leur majorité.

En outre, il peut recouvrer son droit à pension de réversion quand la nouvelle union est dis-

soute soit par divorce, soit par décès ou cessation de la vie maritale.

Le dispositif actuel est justifié par le fait que le conjoint survivant, remarié ou vivant maritalement, a retrouvé un soutien financier dont l'avait privé le décès de son conjoint fonctionnaire.

Accéder aux sites :

www.questions.assemblee-nationale.fr

et

www.senat.fr/quesdom.html

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr

Instances Paritaires

- **CAP** : la prochaine réunion aura lieu le jeudi 2 juin 2005.
Vous pouvez télécharger les documents sur le site www.cdg49.fr (rubrique documents téléchargeables > imprimés)
- **CTP** : la prochaine réunion a été reportée et fixée au lundi 2 mai à 15 heures.