

la lettre du C.D.G.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Saône-et-Loire



Numéro 27 - Décembre 2005

Lettre éditée par le C.D.G. 71

6, rue de Flacé

71018 Mâcon Cedex

Téléphone : 03 85 21 19 19

Télécopie : 03 85 21 19 10

<http://www.cdg71.fr>

é d i t o

Quand une bonne nouvelle survient, il faut savoir la reconnaître comme telle : le projet de loi sur la fonction publique territoriale est enfin sur les rails ; mieux, il reconnaît aux centres de gestion des missions nouvelles et assure une clarification des compétences entre les CDG et le CNFPT.

Ce texte vient de recevoir l'aval du conseil Supérieur de la FPT.

Pourtant, il demande encore à être amendé sur deux points : l'incertitude demeure quant aux financements des missions transférées et à l'organisation par les collectivités des concours "maison" de catégorie C, ce qui ne se conçoit guère si l'on recherche l'UNITE de la FPT.

Reconnaissons également comme positif l'engagement du Ministre d'avancer rapidement sur le volet réglementaire (seuils et quotas).

Les mois qui viennent, avec les débats au Parlement, seront mis à profit pour aboutir, espérons le, à un texte cohérent.

Par ailleurs, deux textes doivent attirer particulièrement l'attention des Maires et Présidents d'établissements publics : celui sur la création de CDI dans la FPT (une nouvelle entorse au statut) et celui sur la déclaration des recrutements de personnes handicapées pour l'application des contreparties financières à régler en cas de manquements à cette obligation d'emploi.

Mais le temps des vœux n'est-il pas arrivé ? Puis-je formuler pour votre commune ou votre établissement public, pour vous-même, vos collaborateurs élus ou fonctionnaires des vœux chaleureux pour un service public de qualité et la réussite de vos projets personnels. Bonheur et santé à toutes et à tous.

André LAFFLY
Président du CDG 71

Edito	page 1
Instauration d'un CDI dans la FPT	page 1
Création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées	page 2
Instauration d'un CDI dans la FPT (suite)	page 2
Pacte Junior : nouveau mode d'accès à la FPT	page 2
Assurances des Risques Statutaires : les principales conditions générales du contrat groupe	page 3
Hygiène et Sécurité :	
Grippe aviaire / Formation des ACMO	page 4
Concours : bilan du concours d'adjoint administratif	page 4
Calendrier	page 4

CDI

"Reconnaissance"

du contrat de droit public

à durée indéterminée dans la FPT

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 (JO du 27/07/2005) a transcrit le principe communautaire d'interdiction de renouvellements successifs de contrats à durée déterminée (CDD) à la FP.

La directive européenne du 28 juin 1999 vise la seule prévention des abus résultant de l'utilisation des contrats à durée déterminée successifs et ne fait pas du recours au CDI un objectif.

Aussi, la limitation à 6 années de CDD et la transformation en CDI ne résulte concrètement pas de la directive européenne mais exclusivement de la loi du 26 juillet 2005 votée par le Parlement Français pour la mise en conformité européenne du droit social français.

Jusqu'à cette date, les contrats à durée déterminée (CDD) constituaient le mode exclusif de recrutement des non titulaires puisque le CDI n'existait juridiquement pas avant que n'intervienne la loi du 26 juillet qui modifie en profondeur l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Trois situations possibles où les emplois permanents peuvent être occupés par un non titulaire :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- pour les emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.
- Dans les communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants, à la condition que la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Suite p 2

INVITATION : Salon des collectivités territoriales

Saône-et-Loire Partenaires organisera, pour sa seconde édition, le salon des Collectivités territoriales, Cité 71, les 9 et 10 février 2006 à Chalon-sur-Saône.

L'an passé, près de 1400 visiteurs (maires, adjoints, conseillers municipaux, collaborateurs territoriaux) y sont venus pour faire leur "marché territorial" dans une ambiance favorisant les échanges. Ce salon s'adresse bien sûr aux employeurs territoriaux mais également à leurs collaborateurs, secrétaires de mairie, responsables de services qui pourront à cette occasion retrouver sur le stand de la fonction publique, le CDG 71, ses partenaires, la MNT et le CNAS et le CNFPT, en un même lieu.

Le CDG 71 vous donne rendez-vous sur son stand pour vous apporter des informations sur l'évolution de l'emploi territorial dans la perspective des réformes de la fonction publique territoriale.

Création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Des obligations réaffirmées pour les collectivités, assorties de sanctions.

Trois lois cadrent le champ de l'insertion des personnes handicapées : la loi d'orientation du 30 juin 1975, la loi du 10 juillet 1987 et enfin la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui a amélioré les droits des personnes handicapées dans l'accès au marché du travail.

Un nouveau fonds est créé et aligne le secteur public sur le secteur privé en matière de modalités de réponse à l'obligation d'emploi des personnes handicapées qui sera constitué progressivement en 5 ans à compter de 2006. Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.

Un taux d'emploi de travailleurs handicapés à respecter

Les employeurs publics (Etat, collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux) devront s'acquitter du versement d'une contribution à ce fonds pour l'insertion des personnes handicapées si le taux d'emploi des travailleurs handicapés n'est pas atteint. Le taux d'emploi est inchangé et est fixé à 6% de l'effectif total des salariés. Il ne concerne que les collectivités territoriales et les établissements publics employant au moins 20 agents à temps plein ou à leur équivalent.

Calcul de la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la FPT (FIPH)

Les collectivités territoriales peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par l'article L 323 du Code du Travail, en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'elles auraient dû employer. La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1^{er} 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 rémunérés par l'employeur (article 36 de la loi 2005-102 du 11/02/2005). Les employeurs déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable Trésor Public, une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution.

La collectivité territoriale qui ne satisfait pas à ses obligations devra effectuer un versement au FIPH

A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, la collectivité est considérée comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable du Trésor Public.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes reconnues par la Cotorep, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité (sous certaines conditions), les veuves de guerre et assimilés, etc. La loi de 2005 ajoute deux nouveaux bénéficiaires : les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Dans ces trois cas les agents sont recrutés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans renouvelables par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder au total 6 ans.

Si la collectivité souhaite renouveler leur contrat à l'issue de la période maximale de 6 ans, ce contrat ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée : c'est le CDI.

Seuls les contractuels de l'article 3 alinéas 4,5 et 6 sont concernés par la limitation de 6 années en CDD et la poursuite de leurs fonctions en CDI c'est-à-dire ceux qui sont en

fonction depuis au moins 6 années le renouvellement de leur contrat, ne sera possible qu'à durée indéterminée.

Pour les agents contractuels de plus de 50 ans au 1^{er} juin 2004 et qui justifient à cette date d'au moins 6 ans de services effectifs au cours des 8 dernières années : la transformation de leur contrat à durée indéterminée est effectuée de plein droit à la date du 27 juillet 2005.

Les agents exclus du champ d'application des CDI sont :

- ceux recrutés (art. 3 al. 2 de la loi du 26 janvier 1984) pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel (CDD de 3 mois renouvelable une seule fois), ou à un besoin saisonnier (CDD de 6 mois maximum sur une même période de 12 mois)
- ceux engagés (art. 3 al. 1) pour le remplacement momentané de fonctionnaires (temps partiel, congés maladie, congés de maternité, congé parental, pour faire face à une vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvue)
- les collaborateurs de cabinet (art. 110) dont la durée maximale de leur contrat est plafonnée à la durée du mandat électif.

Au sein de la Fonction publique territoriale, près de 25 % des agents ne sont pas titulaires, particulièrement dans certaines filières, comme celle de l'animation, où ils représentent près de 70 % des personnels, ou la filière sanitaire et sociale, où ils sont près de 30%. Or ces non titulaires peuvent occuper des emplois permanents depuis plusieurs années du fait des renouvellements successifs de leurs contrats à durée déterminée.

Afin de réduire cette précarité, la loi a institué le principe du recours aux contrats à durée indéterminée.

PACTE JUNIOR

Un nouveau mode d'accès à la FPT

Ce nouveau mode de recrutement est destiné à favoriser la réinsertion sociale des jeunes sans qualification en organisant un système de pré-recrutement, assorti d'une formation en alternance, prolongé par une éventuelle titularisation dans la FP.

Le candidat doit remplir deux conditions cumulatives : être âgé de 16 à 25 ans révolus et ne pas avoir de diplôme ou de qualification professionnelle reconnue ou soit sans baccalauréat (l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ANPE n'est pas obligatoire).

Les employeurs locaux concernés sont les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale.

La durée du contrat ne peut être inférieure à 12 mois et ne peut être supérieure à 2 ans.

Les cadres d'emplois concernés sont ceux relevant de la catégorie C.

Régime juridique. Les contrats PACTE sont des contrats de droit public. Les bénéficiaires sont des agents non titulaires de droit public et régis par le décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires dans la FPT.

Références : Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la FP et instituant le PACTE (JO du 3 août 2005)
Circulaire ministérielle DGCL du 7 septembre 2005

Arrêté du 13 octobre 2005 JO du 3 novembre - modèle du formulaire

Assurance des risques statutaires

Les principales évolutions des conditions générales du contrat groupe

A compter du 1^{er} janvier 2006, des modifications sont apportées aux conditions initiales du contrat conclu entre la CNP et le Centre de Gestion.

Pour aviser les collectivités adhérentes des nouvelles conditions du contrat, le Centre de Gestion a organisé quatre réunions d'information à La Clayette, Crêches-sur-Saône, Mervans et Sanvignes qui ont rassemblé plus de 100 participants : Maires, Présidents d'établissements publics et fonctionnaires territoriaux. A cette occasion, les cadres de la CNP présents ont pu répondre aux questions posées par les gestionnaires du dossier assurance des risques statutaires et leur remettre un dossier de présentation du nouveau contrat groupe.

En résumé

Le renouvellement 2006 se décompose en deux parties :

- La première concerne l'appel de primes réalisé par débit/crédit d'office avec un versement effectué à la CNP.
- La seconde est relative aux frais de gestion à verser directement au CDG correspondant au 0,3 % de la masse salariale.

Les évolutions les plus significatives sont reprises dans le tableau ci-dessous. Mais cette synthèse ne dispense pas les collectivités concernées d'une lecture complète et attentive des clauses de leur contrat.

CONDITIONS CONTRACTUELLES	CONDITIONS GENERALES 2002	CONDITIONS GENERALES 2006
PRISE EN CHARGE		
Revalorisation des prestations	Revalorisées	Non revalorisées, limitées à un indice plafond par catégorie (A523, B349, C284)
Plafonnement des prestations	Non	Les plafonds indiciaires par catégories sont revalorisés lors de l'augmentation de la valeur du point FP. En conséquence la prestation indemnisée sur l'un de ces indices est revalorisée
Sous risques	Chaque risque (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée) est indépendant	La disponibilité d'office et l'invalidité ne sont plus garanties Le mi-temps thérapeutique est maintenu
Maternité couches pathologiques	Maternité	Maladie ordinaire avec franchise
Agent à temps partiel maternité Incapacité de travail	Prise en charge à 100 %	Maintien de la quotité pendant toute la durée de la prise en charge
Cessation des indemnités journalières en cas de décès	Jusqu'à la fin du mois	Jusqu'à la veille du décès
DISPOSITIONS GENERALES		
Changement des garanties ou des éléments optionnels	Possible pendant la durée du contrat	Fixe pendant la durée du contrat
Risques non garantis	Limités aux exclusions classiques	Accident de circulation extension alcool, drogue et consignes ACMO et ACFI
DELAI DE PRESENTATION		
Des demandes de remboursements arrêt initial	6 mois après la date de reprise de travail ou date du PV	90 jours après la date de survenance du sinistre
Des demandes de prolongations ou rechutes	Délai de présentation appliqué à chaque période	90 jours sauf si refus de l'arrêt initial (hors délai) refus des prolongations ou rechutes
Des pièces justificatives manquantes	6 mois après la date du procès verbal	90 jours après la date de l'avis du Comité Médical ou Commission de Réforme
Des déclarations d'Accident de Travail	Pas précisé	30 jours après la date de l'accident de service + rapport administratif + enquête administrative + déclaration agent et témoins
Des remboursements Frais de Soins Santé (FSS)	6 mois à compter de la date des soins ou facturation	90 jours après date d'exécution de chaque acte (précisé sur l'imprimé)
Des déclarations de sinistres après résiliations	6 mois après la date de reprise de travail ou date du PV	Pour les sinistres en cours 30 jours après la date de résiliation du contrat ou de la date de rechute



Rappel important : Les collectivités ou établissements publics adhérents au service assurance des risques statutaires ont l'opportunité d'effectuer des contrôles médicaux et ce **GRATUITEMENT**. Cependant, il est **IMPERATIF** pour toute demande de contrôle de suivre scrupuleusement la procédure et passer **par l'intermédiaire du CDG**. Dans le cas contraire, cette prestation est à la charge de la collectivité.

Hygiène et Sécurité



Grippe aviaire

L'alerte concernant le virus de la grippe aviaire suscite inquiétudes et interrogations dans les entreprises publiques ou privées, qui pourraient être formulées ainsi : "L'état actuel des connaissances concernant la grippe aviaire justifie-t-il aujourd'hui que toute personne soit vaccinée contre le virus de la grippe saisonnière ?" **La réponse est non.** En effet, la vaccination qui protège contre la grippe saisonnière ne protégerait pas du virus de la grippe aviaire.

Si cela devenait médicalement justifié par l'évolution épidémiologique, la Direction Générale de la Santé pourrait, après avis de la Cellule Nationale d'Aide à la Décision, déclencher une campagne de vaccination contre le virus de la grippe saisonnière (la liste des personnes à vacciner en priorité serait alors établie dans chaque département par la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale).

Toutes ces données sont disponibles et régulièrement actualisées sur le site du Ministère des Solidarités de la Santé et de la Famille (www.santé.gouv.fr).

Informations pour les personnels territoriaux en contact avec des oiseaux.

- Cas de personnels travaillant avec des oiseaux : étant donné qu'il n'y a pas de cas de grippe aviaire en France, il n'y a pas de mesures spécifiques à prendre actuellement. Si cependant les agents constatent des décès suspects, ils doivent en avvertir les services vétérinaires.

- Cas de volatiles morts sur la voie publique : il convient de se munir de gants jetables latex ou nitrile, de déposer le volatile dans un sac plastique et d'apporter éventuellement le sac aux services vétérinaires. Les agents n'oublieront pas de se laver soigneusement les mains.



ACMO

Le Centre de Gestion reprend à partir de 2006 la formation des Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et sécurité (ACMO)

Procédure à suivre

- Appel au volontariat
- Demande d'avis du CTP accompagné de l'accord écrit de l'agent volontaire (modèle sur le site internet du CDG)
- Prise d'arrêté de nomination (modèle sur le site internet du CDG).

A la suite de l'arrêté de nomination, il convient de respecter la démarche suivante :

- formation préalable à la prise de fonction d'ACMO (3 jours organisée par le Centre de Gestion et **gratuite**)
- prise de fonctions avec la rédaction et la signature d'une lettre de mission (modèle sur le site internet du CDG)
- formation continue : 2 jours l'année suivant la prise de fonctions, puis 1 journée par an (**formations gratuites**, organisées par le Centre de Gestion).

Les dates et lieux de formation ainsi qu'un formulaire d'inscription sont disponibles soit en ligne sur le site du CDG soit en appelant l'accueil au 03 85 21 19 19.

Concours

BILAN DU CONCOURS D'ADJOINT 2005

L'organisation du concours d'adjoint administratif constitue un temps fort pour le CDG 71, centre d'examen principal pour la Région Bourgogne. Un événement qui mobilise bien au-delà du service concours. Quelques chiffres :

- **environ 3500** dossiers de candidatures (téléchargés + pré-inscriptions)
- **232** postes ouverts

Epreuves écrites d'admissibilité le 16 mars 2005

- **2746** candidats inscrits
- **1959** candidats présents dont : **1390** candidats externes
484 candidats internes
85 candidats pour le 3^{ème} concours
- **65** surveillants répartis sur 7 salles dans les quatre départements
- **60** correcteurs

Epreuves orales obligatoires d'admission les 14, 15, 21 et 22 septembre

- **386** candidats présents aux épreuves obligatoires orales :
- **13** surveillants et **90** examinateurs

Epreuves facultatives d'admission (langues + écriture rapide)

- **263** candidats concernés :
- **12** correcteurs :

Les lauréats :

Candidats admis pour le concours externe : **98**
Candidats admis pour le concours interne : **95**
Candidats admis pour le 3^{ème} concours : **39**

La liste d'aptitude prend effet le **1^{er} décembre 2005**

A noter : Le calendrier des concours et examens professionnels 2006 sera consultable sur le site internet du CDG www.cdg71.fr à compter de la première semaine de janvier.

ORGANISATION D'UN CONCOURS

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

PROGRAMMATION

Le concours est prévu après évaluation des besoins déclarés par les collectivités à l'occasion du recensement.

OUVERTURE

Arrêté pris par le Président du CDG et publication.

CONSTITUTION DU JURY

INSCRIPTIONS

Pré-inscription par internet et dossiers d'inscription déposés ou envoyés par les candidats.

ADMISSION A CONCOURIR

Vérification des dossiers d'inscription. La liste des candidats admis à concourir est arrêtée.

ADMISSIBILITE

Les candidats passent les épreuves d'admissibilité. Le jury arrête la liste des candidats admissibles.

ADMISSION

Les candidats passent les épreuves d'admission. Le jury arrête la liste des candidats admis.

LISTE D'APTITUDE

Les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude valable 3 ans maximum.

agenda	PARIS	14 /12/05	AMF : réunion groupe de travail FPT
	PARIS	21/12/05	CSFPT : séance plénière
	NEVERS	11/01/06	Réunion préparatoire
	MARNAY	24/01/06	} Réunions d'information sur la prévention des risques professionnels organisées avec l'AMSL
	ST LEGER/DHEUNE	26/01/06	
	CRECHES/SAONE	31/01/06	
SAINT-VALLIER	02/02/06		