

L'autonome des Territoriaux



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.
Nous défendons votre grade, votre fonction.
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux.



Edition du S.A.F.P. T. N° 29 DECEMBRE 2006

Secrétaire Général : Jean-Michel DAÜY

Rédaction : Jean-Pierre CAVALLARO

Diffusion Internet : Thierry CAMILIERI

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

Sommaire N°29

Photo de couverture : Mairie de BITCHES

Page 2 : Editorial du Secrétaire Général National

Page 3 : Les Brèves du S.A.F.P.T.

Page 4 : « Reprise et nouveautés » par Joseph GEA

Page 5 : Modulation d'I.A.T. ; Mode de calcul des IHTS ;

Page 6 : Pension de réversion ; Accès professionnel à Internet : peut on le supprimer ?

Page 7 : NBI responsable d'un service de police municipale.

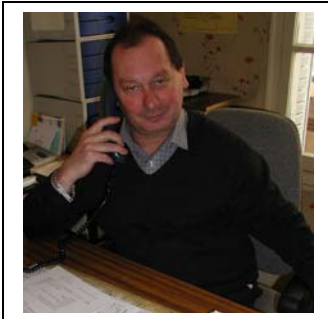
Peut-on être à la fois fonctionnaire de l'Etat et fonctionnaire territorial ?

Précisions sur le congé longue durée

Page 8 : Directeur d'établissement d'enseignement artistique

Comment maîtriser les risques professionnels

Temps de travail « la fin des dérogations européennes !? »



LA REFORME ...

Impact direct de la modernisation de la Fonction Publique Territoriale, la catégorie C connaît en l'espace d'un an sa deuxième réforme.

Après avoir subi la fusion des échelles 2 & 3 et la suppression du 11ème échelon, une nouvelle réforme d'envergure concernant 80 % des agents de catégorie C vient modifier l'organisation des carrières et la structure même de la catégorie.

Son application prévue dès le 1er Décembre 2006, contient le toilettage de 7 cadres d'emplois (Agents de Maîtrise, Opérateurs des Activités Physiques et Sportives, Agents Sociaux, Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles, Auxiliaires de Soins, Auxiliaires de Puériculture, Gardes Champêtres) Si le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise passe de 3 à 2 grades, tous les autres disposent désormais de 3 ou 4 grades. Les missions de chaque cadre d'emplois sont aussi étendues.

11 cadres d'emplois se voient par fusion disparaître, tels ceux des Agents et Adjoints Administratifs, Agents et Adjoints d'Animation, Agents et Agents Qualifiés du Patrimoine qui sont regroupés, respectivement, sur les cadres d'emplois d'Adjoints Administratifs, d'Adjoints d'Animation et d'Adjoints du Patrimoine. Les cadres d'emplois des Agents des Services Techniques, des Aides Médico-Techniques, des Agents de Salubrité, des Agents Techniques et des Gardiens d'immeubles sont regroupés au sein d'un même cadre d'emplois d'Adjoints Techniques.

Les règles de recrutement subissent elles aussi des modifications, ainsi que celles en matière d'avancement. Enfin, dernier point, les déroulements de carrière sont réaménagés, le 11ème échelon est rétabli dans les échelles de rémunération 3, 4 & 5, avec des indices bruts allant de 281 à 446. Une nouvelle échelle 6 est créée sur 7 échelons dont les indices bruts s'étalent de 343 à 479, plus 1 échelon spécial réservé pour les Agents des Cadres Techniques dont l'indice brut est de 499.

Certains grades (Agents Sociaux, Adjoints d'Animation) bénéficient d'un abaissement des conditions de services exigées pour accéder au grade supérieur.

Comme nous vous en informions dans notre dernière édition de Novembre, l'ensemble des textes devait repasser devant le C.S.F.P.T. le 29 Novembre avant mise en place des Décrets d'application. Vous comprendrez qu'au regard de l'importance des modifications apportées par cette réforme, nous attendrons les résultats du C.S.F.P.T. , ainsi que les projets définitifs des Décrets , avant de vous communiquer dans le détail toutes les nouvelles dispositions.

Nous pensons fortement que la date d'application au 1er Décembre 2006, ne pourra, si elle maintenue, se faire que par rétroactivité, aussi tout nous laisse à croire que cette dernière serait repoussée au 1er Janvier 2007, d'autant plus que son impact financier semble poser problèmes aux Collectivités qui doivent dans un même temps intégrer et gérer les T.O.S., qui bénéficient eux aussi dans cette nouvelle réforme du nouveau cadre d'emplois d'Adjoints Techniques Territoriaux des Établissements d'Enseignement.

Malgré nos craintes que l'évolution des carrières et des points d'indice de rémunération vienne grever les futures négociations salariales, nous ne pouvons que nous féliciter des avancées caractérisées au bénéfice des cadres d'emplois d'intégration, ainsi que celles apportées sur l'évolution des carrières de certains qui étaient depuis de nombreuses années bloquées sur 2 ou 3 grades.

Un grand bémol tout de même , celui de constater que la filière Sapeurs Pompiers Professionnels soit la grande absente de cette réforme, même si l'on nous promet (encore et encore) sa réforme spécifique pour bientôt ...

La filière Police Municipale, a, quant à elle, été traitée au regard de sa spécificité (Ministère de l'Intérieur), et vient de connaître son lot de nouveaux Décrets d'application le 17 Novembre (parution J.O. du 18 / 11/ 2006).

Afin de vous apporter une information complète et détaillée de toutes ces nouvelles mesures, nous prévoyons, dès la parution officielle des textes de référence, dans les prochaines semaines deux numéros spéciaux:

"REFORME CATÉGORIE C" & " MODERNISATION F.P.T."

Dans cette attente, je vous souhaite avec quelques jours d'avance de Bonnes Fêtes de fin d'année, et vous donne rendez-vous en 2007 avec l'expression de mes sentiments les meilleurs et amicaux.

Jean-Michel DAÜY

BREVES S.A.F.P.T.

PARTENARIAT S.A.F.P.T. / FA-FPT

Dans le cadre du suivi du partenariat, les délégations respectives se rencontreront le 19 Décembre 2006, au siège de la FA-FPT, à Paris.

A l'ordre du jour:

- Dispositions relatives aux relations entre sections en vue des prochaines élections professionnelles de 2008;
- Dispositions relatives à l'envoi du journal " ECHOS "aux adhérent (es) S.A.F.P.T. à partir de Janvier 2007;
- Dispositions relatives au versement de la cotisation S.A.F.P.T.;
- Dispositions relatives à l'officialisation par voie de presse du partenariat;
- Questions diverses.

BUREAU NATIONAL

Le prochain Bureau National se déroulera les **18 & 19 Janvier 2007**, au siège national à Vichy.

CARTES SYNDICALES 2007

Les cartes syndicales 2007 sont arrivées, elles parviendront avec le calendrier de poche 2007 S.A.F.P.T. auprès des sections avant fin Décembre.

Les nouvelles cartes, suite aux décisions des travaux nationaux de Juin dernier à Blagnac de ne plus maintenir l'affiliation confédérale, ne comportent plus de timbre C.A.T.

Pensez à réclamer votre nouvelle carte d'adhérent, ainsi que, si ce n'est pas encore fait, votre attestation 2006 pour déduction fiscale.

INFOS DERNIERES MINUTES... INFOS DERNIERES MINUTES... INFOS DERNIERES MINUTES...

(Lues pour vous au hasard de la presse, par le S.G.N.)

** Le Ministre Brice HORTEFEUX , a organisé le 15 Novembre dernier une réunion avec les présidents des trois associations nationales d'élus , sur la question du principe d'une action sociale obligatoire dans les collectivités locales.

Participait aussi à cette dernière M. Daniel LEROY, chargé du dossier en C.S.F.P.T.

Un accord de principe aurait été trouvé, sur un seuil de cotisation de 0,3 %, sachant que cette option pourrait permettre à chaque assemblée délibérante de fixer un seuil supérieur.

Un amendement en ce sens pourrait être inclus soit dans le projet de Loi sur la modernisation de la F.P.T., soit dans le nouveau projet de Loi sur la F.P.T.

Bien que le seuil de cotisation reste bien en dessous de ce qu'il était espéré au minimum 0,5%), il faut tout de même se féliciter de ce changement de mentalité envers les agents de la F.P.T. concernant une action sociale obligatoire au bénéfice de tous. C'est une avancée positive ...

** D'après une enquête de l'I.N.S.E.E., parue le 21 Novembre dernier, les salaires dans la F.P.T. ont connu, en 2003 & 2004, une baisse de 0,7 % en euros constants, malgré une hausse de 1,3 % en euros courants. Cette situation est due à une inflation évaluée à 2,1%. Si sur la moyenne des salaires, ceux de la Catégorie A restent stables, ceux des catégories C & B baissent respectivement de 1 % et 1,2 %. L'enquête démontre que les traitements dépendent d'un certain nombre de facteurs résultants des règles statutaires (âge, ancienneté, catégorie socio-professionnelle, ...). Malgré une évolution salariale similaire entre hommes et femmes, une disparité de 11,2% existe à la défaveur des femmes.

La filière sécurité génère des salaires plus importants de l'ordre de 14 % environ par rapport aux autres filières, la filière administrative offre des salaires plus importants de 7 % par rapport à la filière technique.

Les fonctionnaires des Régions sont les plus garantis en matière de croissance de salaire moyen de l'ordre de 2% , alors que l'évolution est négative dans les autres collectivités.

Qui a dit que les revendications salariales des Territoriaux n'étaient pas justifiées ???

** Le Conseil Economique et Social vient, dans un rapport adressé au gouvernement, de dénoncer la Loi de 1996 concernant la reconnaissance de la représentativité syndicale. Il est mis en avant que le principe d'une représentativité acquise en dehors des résultats aux élections professionnelles, grève de façon significative la concertation au sein des entreprises tant privées que publiques. Il est souhaité que la représentativité ne se calcule plus uniquement sur les résultats nationaux mais aussi sur les résultats locaux.

Ce rapport va dans le sens de ce qu'a souhaité le Président de La République dans ces discours sur la modernisation du dialogue social dans les trois F.P. La prochaine réunion sur ce sujet doit se tenir le 18 Décembre entre Syndicats et Ministères.

Affaire à suivre de très près !!! Allons nous enfin voir la fin du monopole de représentativité des seules grandes centrales syndicales, attribuée en total décalage avec les résultats nationaux des élections professionnelles ? Ouf ! ... Espérons ... Nous reviendrons sur ce sujet dans nos prochaines éditions.

** La réforme tant attendue de la filière Police Municipale, vient de connaître son lot de textes réglementaires parus au J.O. du 18 Novembre 2006. Nombreux de ces Décrets sont issus du protocole d'accord du 25 Avril 2006 sur la professionnalisation de la filière.

Parmi ceux -ci, figure la création d'un nouveau cadre d'emplois de directeur de P.M. (catégorie A) pour les communes et EPCI, comptant au moins 40 agents de P.M. Ce cadre d'emplois comporte 1 seul grade sur 11 échelons. Il sera accessible par voies de concours externe (40 % des postes) et de concours interne (60 % de postes) Les actuels Chefs de Services (catégorie B) pourront si les conditions d'effectifs sont remplies l'intégrer. Autre nouveauté, la catégorie C connaît un repyramidage par la création de trois nouveaux grades (gardien, brigadier, brigadier chef principal). Le régime indemnitaire spécifique P.M. sera, comme celui des chefs de service, augmenté de 2 points pour l'ensemble des agents de P.M., ainsi que pour les agents du cadre d'emplois de Gardes Champêtres. Le décret concernant les modalités techniques de la carte professionnelles est paru au J.O. du 22 Novembre 2006. Cette disposition était attendue depuis 1999.

Bien que cette réforme de la filière P.M. apporte la concrétisation de vieilles revendications, il n'est pas sûr qu'elle fasse le bonheur complet des Collègues concernés ... Le volet social est encore de la revue !!!! Nous attendons les réactions, certainement nombreuses, de nos Collègues P.M.

A bientôt

J.M. DAÛY

S.G.N



REPRISE et NOUVEAUTES ! ?

Après des congés annuels bien mérités, et une année syndicale très importante pour le S.A.F.P.T., nous voilà repartis pour une nouvelle année de labeurs.

On voit et on entend ici et là parler du pouvoir d'achat.

Il est vrai que nos dirigeants politiques nous prennent pour des vaches à lait, des ignorants.

Ils ne savent que demander aux agents de faire des efforts:

- * pour redresser les entreprises et collectivités dans lesquelles ils travaillent.
- * pour redresser les finances de la France.

Ces dirigeants qui savent nous donner en exemple les efforts qu'ont faits les habitants des pays qui nous entourent et voudraient appliquer leurs méthodes. Mais les efforts effectués par ces pays ont-ils vraiment été concluants ?

Si les applications ont été bénéfiques c'est que les habitants, salariés, fonctionnaires de ces pays ont eu des méthodes d'accompagnements pour compenser ces efforts.

° **1er exemple:** les médecins référents et tout ce qui va avec, jusqu'aux médicaments pour nous soigner: Dans les pays cités tout est gratuit! Chez nous tout est payant et remboursé partiellement par la sécurité sociale et par les mutuelles si on a pris soin d'en souscrire une, et quand ils sont remboursés.

° **2ème exemple:** Une élue au parlement entendue sur une radio de grande écoute dire que ses revenus sont composés de deux indemnités: Une indemnité parlementaire, plus une indemnité de fonctionnement qui est composée, entre autre, d'une indemnité de coiffure parce qu'il faut qu'elle soit présentable.

Une employée de nos collectivités n'a-t-elle pas le devoir d'être présentable dans l'exercice de ses fonctions? A-t-elle une indemnité pour cela?

Nos dirigeants suggèrent aux travailleurs et employés en âge de prétendre à la retraite de bien vouloir reculer leur départ pour ne pas grever les caisses de retraites qui seraient déjà déficitaires, pour (soit disant) transmettre leur savoir aux jeunes qui débutent dans la vie active. Qu'elle est la compensation proposée à ces travailleurs ou employés? AUCUNE !!

Monsieur retraite (**Mr FILLION**) veut toucher aux régimes particuliers de retraites: Là aussi va-t-on proposer des compensations?

Que va devenir notre caisse de retraite: la **C.N.R.A.C.L.**?

Quand aurons-nous des dirigeants politiques qui feront « **la politique des hommes pour des hommes** » et non pour un personnage virtuel ?

Tous les dirigeants politiques, élus de tous niveaux, local comme national, ne maîtrisent plus ce personnage virtuel, c'est ce dernier qui les manipule.

Faudra-t-il que « la France d'en bas » citation d'un de nos dirigeants politiques et celle d'ailleurs se révolte pour faire comprendre que nous aspirons à une autre vie ?

Cette reprise et l'année 2007 seront à surveiller de très près. Restons vigilants et cherchons à imposer notre devenir en **FRANCE** et dans **l'EUROPE** de demain. Il est temps que nos dirigeants politiques participent aux efforts demandés à leurs concitoyens dans un souci d'égalité.

CONSTRUISONS ENSEMBLE NOTRE AVENIR

Joseph GEA
Membre du Bureau National

STATUT CARRIERE.

MODULATION DE L'I.A.T.

L'article 5 du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité précise que l'attribution individuelle " est modulée pour tenir, compte de la, manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ". Le présent de l'indicatif ainsi utilisé impose-t-il aux collectivités territoriales de tenir compte de la manière de servir de chaque agent pour fixer son attribution individuelle ou s'agit-il seulement d'une possibilité qui leur est offerte ?

Les règles d'attribution du régime indemnitaire aux agents de la fonction publique territoriale sont déterminées à la fois par le respect de la libre administration des collectivités locales et par le principe de parité avec la fonction publique de l'État.

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités peuvent définir le régime indemnitaire de leurs fonctionnaires dans la limite de celui attribué aux fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 précise ces équivalences permettant ainsi aux collectivités, si elles le décident, de mettre en place le régime indemnitaire qui sera applicable au profit de leurs agents.

L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires mentionne, pour sa part, l'attribution d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Dans les limites précitées, chaque collectivité peut déterminer librement la nature, les modalités et les taux du régime indemnitaire applicables à chaque catégorie d'agents. Elle peut ainsi définir les critères qu'elle souhaite retenir pour moduler les indemnités qu'elle compte instaurer, sans être tenu de se limiter aux seuls critères fixés par les textes. Ce principe est applicable à l'ensemble des indemnités parmi lesquelles figure l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) définie par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.

La modulation - dont les limites sont fixées par l'assemblée délibérante - est mise en oeuvre par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour l'attribution du taux individuel applicable à chaque agent. Si aucune modulation n'est prévue, les indemnités qui seront versées ne pourront pas varier selon les agents et, de ce fait, ne pourront pas tenir compte, entre autre, de la manière de servir de l'agent ou des sujétions propres aux fonctions exercées par chaque agent.

Réponse publiée au JO le : 30/05/2006 page : 5693



MODE DE CALCUL DES I.H.TS.

Selon l'article 7 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI), instituée dans la fonction publique territoriale par le décret n° 91-711 du 24 juillet 1991, conduit à majorer l'indice de l'agent qui en bénéficie, et donc son traitement brut annuel. Elle lui demande donc si le montant de l'heure supplémentaire de l'agent peut bien être calculé à partir du traitement brut issu de l'indice majoré bonifié et non de l'indice majoré avant NBI.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont définies par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 qui précise, à l'article 7, que les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1820 et majoré dans les conditions fixées par le décret précité.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) dont pourrait bénéficier un agent doit être prise en compte pour le calcul du montant des heures supplémentaires effectuées.

En effet, l'article 4 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise que " pour le calcul des différentes primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, à l'exception des primes ou indemnités prises en compte pour le calcul de la pension, la nouvelle bonification indiciaire s'ajoute au traitement de l'agent ".

Les IHTS étant calculées en fonction du traitement individuel, il y a lieu d'ajouter la NBI à l'indice détenu par l'agent pour déterminer le montant des heures supplémentaires.

Réponse publiée au JO le : 23/05/2006 page : 5505

NDLR : Il est bien dommage que les employeurs ne paient les charges patronales QUE sur les salaires de base, et non , comme les agents, sur les heures travaillées !!!

Car dans le cas contraire, il y aurait moins d'heures supplémentaires et surtout plus d'employés ; donc moins de demandeurs d'emplois ; donc plus de cotisants ...etc... !!!



PENSION DE REVERSION (Pour les fonctionnaires)

La pension de réversion du conjoint survivant d'un fonctionnaire est régie par des règles simples. On peut en bénéficier sans condition de ressources ni d'âge. (Ce qui diffère totalement par rapport au secteur privé qui devra attendre 2011 pour ne plus avoir de limite d'âge ou de plafond de revenus.)

• Même règle pour les 3 fonctions publiques

Que l'on soit fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales, ou de la fonction publique hospitalière, les règles sont les mêmes.

La pension de réversion est :

- **Versée sans condition de ressources ni d'âge** ; il faut simplement avoir été marié au moins deux ans avant le départ à la retraite du fonctionnaire ou 4 ans avant son décès (sauf si le couple a au moins un enfant). Par ailleurs, il ne faut pas être remarié ni vivre en concubinage.
- **Egale à la moitié de la retraite** que percevait ou aurait pu percevoir le fonctionnaire s'il avait été à la retraite ;
- **Se cumule sans limite** avec les autres ressources personnelles du bénéficiaire.

A noter : depuis le 1er janvier 2005, les fonctionnaires cotisent sur une partie des primes s'ajoutant à leur traitement pour se constituer une retraite additionnelle. Le conjoint survivant a droit à 50% des droits acquis à ce titre.



ACCES PROFESSIONNEL A INTERNET : PEUT ON LE SUPPRIMER ? (17/10/2006)

Une décision de suppression de l'accès à Internet peut constituer une simple mesure d'ordre intérieur si elle ne compromet notamment pas la bonne exécution des tâches confiées à l'agent.

Un contrôleur du travail qui exerçait ses fonctions dans une direction départementale de l'agriculture et de la forêt avait été informé par son directeur départemental qu'il serait privé de l'accès au réseau Internet.

En effet, à l'occasion d'échanges personnels avec une administration de la Guadeloupe, l'intéressé aurait introduit un virus ayant contaminé l'ensemble du système informatique. L'agent avait contesté devant la juridiction administrative les décisions de son administration de lui refuser le rétablissement de l'accès à Internet.

Le tribunal administratif a considéré que les décisions litigieuses ne portaient pas atteinte ni aux prérogatives que le requérant tenait de son statut, ni à sa situation pécuniaire. Il a également été précisé qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que les décisions contestées puissent affecter les perspectives de carrière de l'agent ou compromettre la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.

Dans ces conditions, il a été conclu que les décisions de l'administration présentaient, au cas d'espèce, le caractère de mesures d'ordre intérieur qui ne pouvaient pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

(TA Dijon – 19 mai 2005 – n° 0400048).



NBI RESPONSABLE D'UN SERVICE DE POLICE MUNICIPALE. (17/10/2006)

La NBI de responsable d'un service de police municipale ne peut être accordée qu'à un agent titulaire d'un grade prévoyant des missions d'encadrement et qui a été expressément désigné par l'autorité territoriale.

Le ministre de l'intérieur a été interrogé sur une jurisprudence de la cour administrative d'appel de Douai (n° 00 DA 01047) du 2 juillet 2003, par laquelle la CAA validait une décision d'un maire de refuser le versement d'une NBI de responsable d'un service de police municipale.

Le ministre a rappelé que le décret du 24 juillet 1991 relatif à la NBI (dont les dispositions en la matière ont été intégralement reprises au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 / annexe - I – 20), prévoyait que l'agent responsable du service municipal de police bénéficiait d'une NBI dont le nombre de points variait en fonction du nombre d'agents placés sous ses ordres (10 points pour moins de 5 agents encadrés, 15 points de 5 à 25 agents et 18 points pour un nombre d'agents supérieur à 25). Cette NBI reste limitée à un seul agent responsable par commune.

Le ministre a indiqué que la juridiction administrative avait considéré, au cas d'espèce, qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'agent avait effectivement exercé les fonctions de responsable du service de police municipale.

Il a été précisé que seul pouvait se prévaloir de la qualité de responsable du service de police municipale, un agent titulaire d'un grade prévoyant expressément des missions d'encadrement (soit un agent relevant des grades de brigadier chef principal et de chef de service de police municipale) et " ayant été désigné par l'autorité territoriale en qualité de responsable de police municipale ".

(QE n° 90444 – JO AN du 20 juin 2006 – p. 6612).



PEUT-ON ETRE A LA FOIS FONCTIONNAIRE DE L'ETAT ET FONCTIONNAIRE TERRITORIAL ?

Le principe de la mobilité entre fonctions publiques est encouragé par les textes.

Ainsi, la plupart des cadres d'emplois de la fonction publique prévoient la possibilité d'accueillir en leur sein des agents titulaires d'une autre fonction publique par la voie du détachement.

En règle général, les agents détachés dans une autre fonction publique choisissent, à l'issue du détachement soit de réintégrer leur fonction publique d'origine, soit d'être intégrés dans leur fonction publique d'accueil lorsque le cadre d'emplois d'accueil prévoit cette possibilité, soit encore d'être titularisés dans un autre cadre d'emplois de la fonction publique d'accueil par le biais de la réussite d'un concours ; mais peut-on appartenir à deux fonctions publiques ?

Réponse affirmative !

Il a été effectivement jugé qu'aucune disposition réglementaire ou législative ni aucun principe général et, en particulier, aucune disposition des lois des 13 juillet 1983, 11 janvier 1984 et 26 janvier 1984, n'interdit à un fonctionnaire d'appartenir simultanément à deux fonctions publiques distinctes.

La requérante se prévaut d'un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 14 juin 1999. Cette position est également prise par la CAA de Paris dans un arrêt du 11 février 2003.



PRECISIONS SUR LE CONGE LONGUE DUREE. (20/10/2006)

Le fonctionnaire territorial peut en bénéficier... :

Sur la base de l'article 57-4° de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial peut bénéficier d'un congé de longue durée uniquement s'il est atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis.

Mais, il ne peut se voir appliquer les modalités de maintien de traitement afférentes au congé de longue durée (trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement) en cas de pathologies gravement invalidantes, telles la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques qui ne sont pas mentionnées par l'article 57-4° de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Cependant, sur la base de l'article 57-3° de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le fonctionnaire territorial peut bénéficier, en cas d'affections graves et invalidantes nécessitant un traitement et des soins prolongés, de congés de longue maladie.

Une liste indicative d'affections ouvrant droit au congé de longue maladie, comprenant notamment certaines maladies du système nerveux telles que la sclérose en plaques ou la maladie de Parkinson, a été fixée, pour les fonctionnaires de l'État, par l'arrêté du 14 mars 1986 modifié relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congé de longue maladie. Celle-ci a été rendue applicable aux fonctionnaires territoriaux par un arrêté du 30 juillet 1987.

Ainsi, le fonctionnaire territorial atteint de sclérose en plaques ou de maladie de Parkinson bénéficie de droits à congé de longue maladie durant lequel il conserve un plein traitement pendant un an et un demi-traitement pendant deux ans. De plus, les absences du fonctionnaire territorial nécessitées par des soins périodiques peuvent être imputées, par demi-journée, sur ses droits à congé de longue maladie.

Cette dérogation au principe selon lequel les congés de longue maladie sont accordés par période de trois à six mois est destinée à permettre à l'agent de continuer, nonobstant son traitement, à exercer son activité professionnelle. En outre, compte tenu de l'évolution des traitements qui autorisent, même dans le cas des maladies les plus graves, des périodes de rémission permettant une reprise des fonctions, le dispositif du congé de longue maladie renouvelable apparaît plus adapté à la majorité des fonctionnaires atteints de sclérose en plaques que le dispositif du congé de longue durée qui n'est octroyé qu'une seule fois, à raison du même groupe de pathologie, au cours de la carrière du fonctionnaire territorial.

Réponse publiée au JO le : 17/10/2006 page : 10873



DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE :

Artiste gestionnaire ou gestionnaire d'établissement d'enseignement artistique ?

Depuis quelque temps, la situation des directeurs, leur métier, mais aussi leur nombre font l'objet d'attentions particulières : réalisation de fiches métiers, études statistiques, articles dans des revues professionnelles, projets de formation. Ce regain d'intérêt aurait pu être un signe de bonne santé de notre profession et d'une attractivité retrouvée de la fonction de directeur.

Pourtant, si on analyse la situation de l'emploi, on constate une dégradation préoccupante à moyen terme et qui pourrait très rapidement le devenir à court terme. Sur les 105 ENMD (école nationale de musique et de danse) et 37 CNR (conservatoire national de région), plus de 40 établissements n'ont pas de directeurs au sens statutaire.

On assiste à un décalage dans le recrutement des postes de directeurs avec des assistants spécialisés sur des postes de professeurs chargés de direction, des professeurs chargés de direction sur des postes de directeurs de 2e catégorie et des directeurs de 2e catégorie sur des postes de 1re catégorie.

Face à cette situation, quelle réponse apporter ? Comment retrouver l'attractivité de notre profession ?

À quoi correspond la fonction de directeur aujourd'hui ? Faut-il conserver des artistes gestionnaires à la direction de ces établissements ou faut-il confier la direction de ces établissements à des gestionnaires d'établissements d'enseignement artistique ?

Michel Galvane, directeur de l'ENMD de Laval



COMMENT MAITRISER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

La mobilisation est générale et les accidents du travail sont sensiblement moins fréquents, y compris dans les collectivités, mais de nouvelles actions sont à entreprendre pour maintenir cet effort et faire que l'infléchissement du nombre d'accidents se poursuive. Pour être mieux pris en compte, les risques professionnels doivent être répertoriés et analysés avant que des moyens de protection soient mis en œuvre.



TEMPS DE TRAVAIL : LA FRANCE POUR LA FIN DE LA DEROGATION

Pour le Gouvernement, la proposition finlandaise sur la **directive temps de travail** ne va pas assez loin dans la protection sociale.

Jean-Louis BORLOO a annoncé que la position française serait plus engagée dans ce sens.

En effet, Gérard LARCHER a précisé que le Gouvernement demanderait la fin d'une dérogation faite en 1993 à plusieurs Etats membres sur la durée de travail maximale de 48 heures hebdomadaires, inscrite dans le **Traité de Rome**.

Considérée comme une forme de dumping social, cette dérogation intervient dans le cadre des "*relations individuelles du travail*", pour "*une durée prise de manière annuelle*", a précisé Gérard LARCHER, ministre délégué au Travail et à la Cohésion sociale.

La France défendra la fixation d'une date "*écrite*" pour la fin de cet "opting-out".

Onze Etats membres sont prêts à soutenir la France et six d'entre eux en font, comme la France, un objectif fondamental (Espagne, Grèce, Belgique, Chypre, Hongrie et Italie).

Pour Catherine Colonna, il s'agit là d'une minorité de blocage à laquelle s'ajoute le **soutien du Parlement européen**. S'exprimant sur cette future directive sur le temps de travail, l'hémicycle européen s'est en effet prononcé massivement pour la fin de la dérogation aux 48 heures. En tant que co-législateur, il pourra réexaminer le texte du Conseil de l'UE en deuxième lecture.