

LE POINT INFO DU CDG 25

CALENDRIER



Centre de gestion
21, rue de l'Etuve
B.P. 416
25208 MONTBELIARD

Tel. : 03 81 99 36 36
Télécopie : 03 81 32 23 94
cdg.25@wanadoo.fr

Février 2003, Numéro 7

Rédacteurs :
Vincent TALON
Laurent THOMAS

Dates à retenir

- 21 février 2003 : date limite de dépôt des dossiers C.A.P. A, B, C de mars
- 4 mars 2003 après-midi : Commission Administrative Paritaire - Catégorie B
- 7 mars 2003 matin : Commission Administrative Paritaire - Catégorie A
- 6 mars 2003 après-midi : Commission Administrative Paritaire - Catégorie C
- 12 mars 2003 : épreuves écrites du concours de rédacteur territorial
- 13 mars 2003 : Comité Technique Paritaire

Agenda 2003 des instances paritaires

Ce calendrier est établi à titre prévisionnel.

Afin d'assurer un fonctionnement optimal des Commissions Administratives Paritaires, nous vous remercions de respecter les dates de transmission des dossiers.



COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

- | |
|------------------------|
| 13/03/2003 à 10 heures |
| 19/06/2003 à 10 heures |
| 11/10/2003 à 10 heures |
| 11/12/2003 à 10 heures |

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	DATE LIMITE DE TRANSMISSION DES DOSSIERS
07/03/2003 matin	04/03/2003 après-midi	06/03/2003 après-midi	21/02/2003
12/06/2003 matin	17/06/2003 matin	17/06/2003 après-midi	23/05/2003
25/09/2003 matin	02/10/2003 après-midi	25/09/2003 après-midi	12/09/2003
16/12/2003 matin	17/12/2003 toute la journée	18/12/2003 toute la journée	15/11/2003 pour les avancements de grade et promotion interne 28/11/2003 pour les autres dossiers

DANS CE NUMÉRO :

- CALENDRIER : 1
Dates à retenir
Agenda 2003 des instances paritaires
- DE SERVICE EN SERVICE : 2
Antenne C.N.R.A.C.L.
Gestion des carrières
Hygiène et sécurité
Cellule statistique
Service concours
M.N.T.
- ACTUALITÉ STATUTAIRE 3
- LE POINT SUR... : 5
Le congé de présence parentale
Le congé de paternité
L'extinction progressive du congé de fin d'activité
- QUESTION-RÉPONSE 7

antenne CNRACL

COMMUNIQUÉ DE LA C.N.R.A.C.L.
RELATIF À
LA DÉCLARATION ANNUELLE
(GDA)

Si vous avez reçu le compte rendu des contrôles pour 2001 avec une liste d'agents " en anomalies ", il ne faut pas tenir compte des éventuelles anomalies en code 167,192 et 193, qui correspondent aux dossiers non traités par la CNRACL.

Pour les autres annotations, les collectivités devront retourner leur compte rendu rectifié au service GDA pièce 3129 tél 05.56.11.40.03 fax 05.56.11.48.91, en faisant figurer de façon lisible leurs coordonnées téléphoniques.

La déclaration annuelle validité 2002 peut cette année être effectuée au delà du 31 janvier 2003, sans application de pénalités, ceci en raison de la mise en place de nouveaux outils informatiques.

COMMUNIQUÉ DE LA C.N.R.A.C.L.
RELATIF À LA PARITÉ HOMMES/
FEMMES ET BONIFICATIONS
POUR ENFANTS

Les services gestionnaires, tenus de se conformer à la position des ministères de tutelle, ne prennent pas en considération les demandes présentées par les **fonctionnaires masculins en retraite** pour bénéficier de la bonification pour enfants réservée aux femmes.

gestion des carrières

AVANCEMENT D'ÉCHELON

Le service gestion des carrières vous remercie de retourner les tableaux d'avancement d'échelon le plus rapidement possible.

Hygiène et Sécurité

FORMATION DES A.C.M.O.

Les ACMO ayant suivi la formation de 2 jours (année 2001-2002) sont invités à suivre une formation d'une journée complémentaire, dans le cadre de la formation préalable à la prise de fonction (conformité avec l'arrêté du 3 mai 2002)

Cette **journée complémentaire** est programmée aux lieux et dates suivants : (les ACMO concernés recevront une demande d'inscription)

(n°5) Jeudi 13 février 2003, au CNFPT à **Besançon**

(n°6) Jeudi 6 mars 2003, à **Métabief**

(n°7) Vendredi 21 mars 2003, à **Clerval**

(n°8) Jeudi 3 avril 2003, à **Maiche**

(n°9) Jeudi 10 avril 2003, à **Houtaud**

(n°10) Jeudi 15 mai 2003, à **Morteau**

(n°11) Mardi 27 mai 2003, à **Villars sous Dampjoux**

cellule statistiques

BILAN SOCIAL 2003

Afin de tenir compte des remarques formulées par les agents responsables de la collecte d'informations du précédent rapport sur l'état de la collectivité (" Bilan social 2001"), et de préparer dans les meilleures conditions la prochaine édition (dès février 2004), la cellule GPEEC a procédé en décembre à l'envoi d'une **fiche individuelle préparatoire**.

Ce document, optionnel, privilégie une **saisie " en temps réel "** des événements à recenser (journées de formation, absences, heures supplémentaires).

Il facilitera la collecte des renseignements du prochain rapport sur les plans quantitatif et qualitatif, tout en offrant un **outil interne simple** au service chargé des carrières des agents de chaque collectivité ou établissement.

La cellule GPEEC est à votre disposition pour toute précision ou remarque.

service concours

CALENDRIER DES CONCOURS

Le calendrier régional prévisionnel 2003 des concours et examens professionnels a été établi en partenariat avec les Centres de gestion du Jura, de la Haute-Saône et du territoire de Belfort et a été envoyé à toutes les collectivités du Département.

Ce calendrier a été établi suite au recensement des besoins en recrutement effectué par le Centre de gestion du Doubs fin 2002.

En 2003, le Centre de gestion du Doubs organisera les concours suivants :

- **Rédacteur territorial**
- **Agent technique**
- **Agent technique qualifié**
- **Animateur**
- **Adjoint administratif.**

Est confiée, par voie de convention, au Centre de gestion du Jura, l'organisation du concours d'**adjoint d'animation** et au Centre de gestion de la Haute-Saône l'organisation du concours d'**agent de police municipale**.

Le Centre de gestion du Doubs organisera les examens professionnels suivants :

- **Rédacteur chef**
- **Agent technique qualifié**
- **Conducteur 1er niveau**
- **Conducteur 2ème niveau**
- **Chef de garage.**

Nous vous rappelons que les dates de retrait et de dépôt des dossiers sont impératives.

MNT

CONTRAT DÉPARTEMENTAL
MAINTIEN DE SALAIRE

Les conditions de souscription au nouveau contrat M.N.T. « maintien de salaire » seront proposées fin février par courrier à l'ensemble des personnels des collectivités de 1 à 10 agents.

L'objectif est d'envisager la création d'un contrat départemental de maintien de salaire à hauteur de 95% du traitement net au bénéfice des agents de ces petites collectivités en cas :

- d'arrêt de travail dépassant les droits statutaires
- de mise en retraite anticipée pour cause d'invalidité

Les agents peuvent obtenir toutes précisions utiles sur les conditions de souscription auprès de :

Mutuelle Nationale Territoriale / Jacques MARCHAL, tél : 03.81.31.64.24

Centre de Gestion du Doubs / Alain CRELIER, tél : 03.81.99.36.32



CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Les dispositions relatives au congé de présence parentale, à la mise en disponibilité et au congé parental du décret 86-68 réglementant les positions des fonctionnaires sont actualisées afin d'intégrer les mesures des lois du 15.11.1999 (PACS) et du 23.12.2000 (financement de la sécurité sociale pour 2001) :

- création d'un titre VI réglementant le congé de présence parentale ;
- extension au fonctionnaire lié par un PACS de la mise en disponibilité pour soigner son partenaire en cas d'accident ou maladie grave nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre celui-ci pour des raisons professionnelles ;
- liberté de la date de départ du congé parental.

Décret 2003-52 du 13.01.2003 paru au JO du 18.01.2003

Voir notre analyse dans la rubrique

« LE POINT SUR »

INTÉGRATION DES SECRÉTAIRES MÉDICO-SOCIAUX DES DÉPARTEMENTS

La loi de modernisation sociale avait posé le principe de l'intégration des titulaires d'emplois spécifiques de secrétaires médico-sociaux n'ayant pu être intégrés dans un cadre d'emplois. Les modalités (intégration dans le cadre d'emplois des rédacteurs et conditions de classement) viennent d'être fixées avec la modification du statut des rédacteurs territoriaux.

Les fonctionnaires des départements exerçant des missions de secrétaire médico-social sont intégrés sur leur demande en qualité de titulaire dans le grade de rédacteur, sous réserve de remplir, au 24 janvier 2003, l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- 1° Soit être titulaire d'un emploi spécifique de secrétaire médico-social depuis le 30 août 1992 au moins ;
- 2° Soit, après avoir exercé les fonctions de secrétaire médico-social depuis le 30 août 1992, relever du cadre

d'emplois des adjoints administratifs. Les modalités de classement sont fixées.

Les fonctionnaires sont intégrés dans ce cadre d'emplois par arrêté du président du conseil général dont ils relèvent

Décret 2003-65 du 17.01.2003 paru au JO du 24.01.2003

TEMPS NON COMPLET

Les agents publics (fonctionnaires et non titulaires) employés pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail, peuvent cumuler leur emploi

- avec une activité privée rémunérée dans la mesure où elle est compatible avec leur activité publique ;

- avec une ou plusieurs activités publiques si celles-ci ne constituent pas à elles seules des emplois tels que définis par l'article 7 du décret-loi de 1936, et sans que la durée totale de leur travail ne puisse excéder la durée légale du travail. L'autorité dont relève l'agent doit être informée par écrit et l'ensemble des rémunérations doit être notifié à l'ordonnateur du traitement initial.

Décret 2003-22 du 6 janvier 2003 paru au JO du 10.01.2003

CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Les modalités de validation, pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, viennent d'être publiées. Les modalités de calcul des retenues et cotisations à verser pour la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie sont précisées.

Décret 2002-1547 du 20.12.2002 paru au JO du 28.12.2002

CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ

Les modifications des conditions d'attribution du congé de fin d'activité (art. 132) entraîneront sa disparition progressive.

Loi de finances pour 2003 n° 2002-1575 du 30.12.2002 parue au JO du 31.12.2002

Voir notre analyse dans la rubrique « LE POINT SUR »

COTISATIONS SOCIALES

Deux arrêtés modifient, à compter du 1er janvier 2003, le mode d'évaluation des frais professionnels déductibles d'une part, celui des avantages en nature d'autre part, pour le calcul des cotisations sociales.

Arrêté du 10.12.2002 paru au JO du 27.12.2002

Arrêté du 20.12.2002 paru au JO du 27.12.2002

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE EN 2003

Le plafond mensuel au 1.01.2003 est fixé à 2 432 €

Décret 2002-1374 du 22.11.2002 paru au JO du 23.11.2002

CNRACL :

HAUSSE DE LA CONTRIBUTION EMPLOYEUR

Parmi les prochaines mesures annoncées par la CNRACL pour assurer l'équilibre financier du régime de retraite, figure une augmentation, chaque année, à compter du 1.01.2003, du taux de la contribution employeur de 0,4 %.

Note d'information CNRACL 2002-3 / Décret à paraître

RÉMUNÉRATION :

MAJORATION DES TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES

L'indice 100 au 1er décembre 2002 est fixé à 5 249,33 €.

La rémunération minimale mensuelle est fixé à 1 146,10 €.

Le minimum de pension est fixé à 944,87 €.

Décret 2002-1295 du 24.10.2002 paru au JO du 26.10.2002

CONGÉ DE PATERNITÉ

Les modalités de remboursement aux employeurs des rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux pendant le congé de paternité ont été précisées par décret.

Décret 2002-1301 du 25.10.2002 paru au JO du 27.10.2002



Voir notre analyse dans la rubrique « LE POINT SUR »

RECRUTEMENT :

TROISIÈME CONCOURS

Les modalités d'organisation et les épreuves du troisième concours pour l'accès aux cadres d'emplois des attachés et des agents techniques sont parues.

Décrets 2002-1286 (attaché) et 2002-1287 (agent technique) du 22.10.2002 parus au JO du 25.10.2002

RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

Une indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires, attribuable aux conducteurs territoriaux de véhicules a été créée.

Décret 2002-1147 et arrêté du 4.10.2002 parus au JO du 11.10.2002

RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE SOCIALE

L'indemnité de sujétions spéciales attribuée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs est remplacée par l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires.

Décret 2002-1105 et arrêté du 30.08.2002 parus au JO du 1.09.2002

MÉDECINE PROFESSIONNELLE

Les personnes titulaires d'un diplôme français d'Etat de docteur en médecine ou d'un titre équivalent et qui exercent au 18 janvier 2002 leurs fonctions dans les services de médecine de prévention sans avoir un certificat d'études spéciales de médecine du travail ou un diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou sans avoir été inscrites au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail ont été autorisées, sous conditions, par l'article 189 de la loi 2002-1092 à poursuivre leurs fonctions. Le décret 2002-1082 fixe les modalités de l'enseignement prévu par l'article 189.

Décret 2002-1082 du 7.08.2002 paru au JO du 11.08.2002

AMNISTIE

Sont notamment amnistiés, selon leur nature, les faits commis avant le 17 mai 2002 et constituant des fautes de nature à justifier des sanctions disciplinaires ou professionnelles définies conjointement par les chapitres III et IV de la présente loi, à condition qu'ils ne constituent pas des manquements à la probité et aux bonnes mœurs. Toutefois, si ces faits ont également donné lieu à une condamnation pénale, le bénéfice de l'amnistie des sanctions disciplinaires est subordonné à l'amnistie de la condamnation pénale.

Sont aussi concernés certains délits commis, notamment par des agents publics, à l'occasion de conflits de travail ou d'activités syndicales et revendicatives (art. 3).

Les contestations relatives au bénéfice de l'amnistie des sanctions disci-

plinaires définitives sont portées devant l'autorité qui a rendu la décision (art. 13).

Le retrait des mentions à ces sanctions doit être opéré dans les dossiers de toute nature lorsqu'elles sont amnistiées sous peine de sanctions pénales et pécuniaires.

Enfin, l'amnistie n'entraîne pas de droit à réintégration dans les fonctions, emplois, grades ou professions, publics ou privés et ne donne lieu en aucun cas à reconstitution de carrière (art. 20).

Loi 2002-1092 du 6.08.2002 parue au JO du 9.08.2002

RECRUTEMENT

DES AGENTS TECHNIQUES

Les conditions de recrutement des agents techniques sont réformées :

- introduction de spécialités et d'options et redéfinition des conditions de diplômes (décret 2002-1048 du 2.08.02, modifiant le décret 88-554 du 6 mai 1988 portant statut particulier des agents techniques),
- refonte des épreuves des concours (décret 2002-1049 du 2.08.02 abrogeant le décret 88-559 fixant les conditions d'accès et modalités d'organisation des concours de recrutement),

- liste des options pour les concours d'agents techniques et d'agents techniques qualifiés territoriaux en application de l'article 1er du décret fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des agents techniques (arrêté du 2.08.02).

Est également réformé, l'examen professionnel prévu à l'article 8 du décret 88-554 du 6 mai 1988 portant statut particulier des cadres d'emplois des agents techniques organisant l'accès par voie de promotion interne des agents d'entretien qualifiés au grade d'agent technique qualifié. (arrêté du 2.08.02)



LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE



Le décret 2003-52 du 13.01.2003 a modifié le décret 86-68 du 13 janvier 1986 relatifs aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux notamment pour intégrer le congé de présence parentale. Le congé de présence parentale a été institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001. Il constitue une des modalités de la sixième position du fonctionnaire prévue à l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit le congé parental et le congé de présence parentale.

Champ d'application	<p>C'est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge, nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui Ce congé est également applicable aux agents non titulaires.</p>
Durée du congé	<p>Il peut être demandé pour une durée initiale de 4 mois au plus et être prolongé deux fois, dans la limite d'un an.</p>
Procédure d'octroi et de contrôle	<p>Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent.</p> <ul style="list-style-type: none"> Demande initiale La demande doit être formulée au moins 15 jours avant le début du congé, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande. Demande de renouvellement La demande de renouvellement doit être présentée au moins 15 jours avant l'expiration de la période de congé. Sur sa demande, le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice du congé au profit de l'autre parent fonctionnaire pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale. Cette demande est présentée dans le délai d'un mois avant l'expiration de la période du congé en cours. L'autorité territoriale fait procéder à des enquêtes pour vérifier que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée aux soins de l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin au congé, après que l'intéressé ait présenté ses observations.
Incidence sur la situation administrative de l'agent	<p>Dans cette position, le fonctionnaire conserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié. - sa qualité d'électeur, lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire. <p>Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rémunération Durant son congé de présence parentale, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération. Sous réserve de remplir les conditions, il peut percevoir une allocation de présence parentale. Cette allocation est une prestation familiale versée par la caisse d'allocations familiales en application de l'article L.544-1 du code de la sécurité sociale. En application de l'article R.544-1 du code de la sécurité sociale, l'employeur doit délivrer à l'agent une attestation précisant qu'il bénéficie d'un congé de présence parentale. Protection sociale Le fonctionnaire en congé de présence parentale continue de bénéficier d'une couverture sociale. La nature de cette couverture sociale varie selon que l'agent perçoit ou non l'allocation de présence parentale. <ul style="list-style-type: none"> - L'agent ne perçoit pas l'allocation de présence parentale. En application de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale, il continue de bénéficier pour une durée déterminée des prestations des assurances maladie et maternité, invalidité et décès de son régime d'origine, dans la mesure où il ne remplit pas en qualité d'assuré ou d'ayant droit, les conditions pour bénéficier d'un autre régime obligatoire d'assurance maladie et maternité (-voir L161-8SS). - L'agent perçoit l'allocation de présence parentale. En application de l'article L.161-9-1 du code de la sécurité sociale, il conserve ses droits aux prestations de l'assurance maladie et maternité de son régime d'origine, aussi longtemps qu'il bénéficie de cette allocation. Cependant, cette protection est limitée aux seules prestations en nature.
Réintégration	<p>Le fonctionnaire est réintégré de plein droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'issue du congé de présence parentale, - pour motif grave, notamment en cas de diminution des ressources du ménage, - en cas de décès de l'enfant. <p>Il peut être réintégré, au besoin, en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. La demande doit être formulée un mois avant l'expiration de son congé.</p> <p>Lorsque la collectivité ou l'établissement public d'origine est affilié à un centre de gestion, l'autorité territoriale peut demander au centre de gestion de rechercher un reclassement correspondant à la demande de l'agent.</p>

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Le décret 2002-1301 du 25/10/2002 a précisé les modalités de remboursement aux employeurs des rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux pendant le congé de paternité.



Champ d'application	Ce congé est applicable aux agents de l'une des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière).
Durée du congé	Après la naissance de son enfant, le père a droit à un congé de paternité de : <ul style="list-style-type: none">• 11 jours consécutifs en cas de naissance simple• 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.
Délai de prise du congé	Il doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant . Cependant, un report est possible en cas : <ul style="list-style-type: none">• d'hospitalisation de l'enfant pour le faire commencer à la fin de l'hospitalisation• de décès de la mère pour le faire débiter à la fin de la durée du congé à laquelle le père pouvait prétendre.
Procédure d'octroi	L'agent désirent bénéficier de ce congé doit informer son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend en profiter et préciser la date de son retour.
Incidence sur la situation administrative de l'agent	<ul style="list-style-type: none">• Rémunération Les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé. Le versement de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu.• Droit au congé annuel Le congé de paternité est considéré comme service accompli pour l'ouverture du droit à congé annuel.
Cumul avec d'autres congés	Ce congé est cumulable avec le congé de naissance ou d'adoption de 3 jours .
Indemnisation de l'agent	Les agents bénéficient du maintien de leur traitement à la charge de la collectivité employeur.
Remboursement aux employeurs des traitements versés aux agents	<ul style="list-style-type: none">• Agents relevant du régime général de sécurité sociale Ce congé est indemnisé par le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale identiques à celles versées aux femmes en congé de maternité. Leur montant journalier est égal au montant brut des trois paies civiles brutes précédant l'arrêt, divisé par 90 et diminué des cotisations et retenues, dans la limite du plafond de sécurité sociale. Ce plafond est fixé à 2352 € par mois pour 2002. Le montant maximal de l'indemnité journalière est donc égal à 62,88 € pour 2002. La collectivité demande la subrogation.• Agent relevant du régime spécial CNRA Les employeurs adressent une demande de remboursement à la Caisse des dépôts et consignations. Les remboursements interviennent trimestriellement, sur la base d'un état récapitulatif indiquant, pour chaque agent concerné, le montant des dépenses à la charge de l'employeur et des dépenses remboursables, ainsi que le nombre des agents concernés et le nombre de jours de congés pris. Est remboursée, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, la rémunération brute, déduction faite des indemnités, avantages familiaux, cotisations et contributions sociales salariales, versée aux fonctionnaires pendant le congé de paternité.

L'EXTINCTION PROGRESSIVE DU CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ

La loi de Finances pour 2003 n° 2002-1575 du 30 décembre 2002 (article 132) apporte les modifications suivantes à compter du 1^{er} janvier 2003 :

Désormais, **seuls** pourront bénéficier du C.F.A.

- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1944 si 37 ans et demi de cotisations dont 25 ans de services civils ou militaires effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public ;
- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946 si 40 ans de cotisations dont 15 ans de services civils ou militaires effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public ;
- les agents justifiant au 31 décembre 2002
de 40 ans de services accomplis en qualité de fonctionnaire **OU** de 172 trimestres de cotisations dont 15 ans de services publics civils ou militaires.

Les agents nés à partir du 1^{er} janvier 1947 ne peuvent plus bénéficier du C.F.A.



QUESTION

RÉPONSE

Quelles sont les différences entre les concours réservés et les troisièmes concours?



Les concours réservés sont des concours qui s'adressent aux agents non-titulaires (c'est-à-dire aux agents contractuels de droit public) des collectivités locales qui remplissent un certain nombre de conditions (notamment celle d'avoir été recruté après le 14 mai 1996 et entre l'organisation du 1er et du 2ème concours). Ils s'inscrivent dans le cadre d'un dispositif temporaire de 5 ans destiné à résorber la précarité de l'emploi dans les collectivités. Le concours réservé comporte un entretien avec le jury destiné à apprécier l'expérience du candidat et son aptitude professionnelle.

Les troisièmes concours s'adressent quant à eux aux personnes qui justifient de 4 années d'activité professionnelle de droit privé (emplois jeunes, CEC, CES, activités en entreprise privée... ou d'expérience en qualité d'élu ou de responsable d'association. C'est un dispositif pérenne qui est ouvert dans 15 cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale. La nature et le niveau des épreuves sont les mêmes que dans les concours externe et interne.

Les communautés de communes dans le Doubs ?



au 1^{er} janvier 2003, le constat est le suivant :

- 26 Communautés de Communes (C. C.), avec une moyenne de 16 communes membres, et des écarts très importants (de 6 à 43 communes) ;

- 1/3 de la population du département, avec une moyenne de 7000 habitants par C. C. , et des écarts très importants (de 1154 à 26 670 habitants) ; il n'existe pas de rapport apparent entre cette population et le nombre d'agents ;

- estimation à 211 agents répartis inégalement : 20 % des C. C. emploient 66 % des agents, 6 C. C. n'emploient encore aucun agent et 1 en emploie 53 ; part importante des titulaires (85 %), équilibre entre non titulaires sur emplois permanents et non permanents ;

- l'arc entre le canton de Rougemont et celui de Mouthe est le plus développé ; la grande couronne autour de la capitale départementale possède un potentiel de développement important.

QUESTION

RÉPONSE



Un agent de la commune me demande s'il a droit à une autorisation d'absence pour passer un concours. Quelles sont les modalités d'octroi d'une autorisation d'absence?



L'octroi d'une autorisation d'absence est une obligation ou parfois une simple faculté, sous réserve des nécessités de service : l'organe délibérant doit se prononcer sur les modalités d'octroi des autorisations dès lors qu'il s'agit d'une simple faculté et le CTP peut être sollicité pour donner son avis sur un projet global de règlement des autorisations d'absence.

L'autorité compétente pour octroyer les autorisations d'absence peut refuser d'accorder une autorisation d'absence fondée sur un motif qui ne correspond à aucune situation prévue (ces situations ont été récapitulées dans une circulaire envoyée par le centre de gestion en juillet 2001). Elle conserve a contrario la faculté d'accorder telle ou telle autorisation non contenue dans le tableau (pour passer un concours, par exemple), par mesure de bienveillance, si le fonctionnement du service ne s'en trouve pas perturbé, mais à condition de ne commettre à cette occasion aucune discrimination entre les agents placés sous son autorité.

Les autorisations d'absence « n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifient l'octroi... se sont produites » (lettre ministérielle du 27 septembre 1983 FP/4 n°008465). En conséquence, une autorisation d'absence ne peut être accordée à un agent en congé annuel et donc interrompre un tel congé.

Quelle est la différence entre un temps partiel et un temps non complet ?



Un fonctionnaire à temps partiel est nommé sur un poste créé à temps complet, il est autorisé (par décision de l'autorité territoriale) à exercer ses fonctions à temps partiel entre 50 et 99 %. Il demeure affilié à la CNRACL.

Un fonctionnaire à temps non complet est nommé sur un emploi créé à temps non complet en fonction des nécessités du service. Le temps de travail hebdomadaire doit être exprimé en heures par rapport au temps complet : ex 15/35.

Les fonctionnaires à temps non complet employés pour une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures relèvent du régime général de Sécurité Sociale et IRCANTEC. A compter de 28 heures hebdomadaires le fonctionnaire relève du régime spécial CNRACL.