

RH ressources humaines

Centre de Gestion
du DOUBS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Mai 2007 - Bimestriel n° 29

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

Tel. : 03 81 99 36 36
Télécopie : 03 81 32 23 94
Site internet : www.cdg25.org

Directeur de la publication
Pierre MAURY

Rédacteur en chef
Philippe THOUVIOT

Coordination
Vincent TALON
Laurent THOMAS

Sommaire

L'agenda du DRH	2
C'est dans l'air	2
- Réunion des Présidents des Centres de gestion de l'interrégion Est : poursuivre et amplifier les coopérations	
- 19 lauréats de concours formés au métier de secrétaire de mairie	
- 4 réunions d'information sur la réforme des carrières	
De service... en service	4
- Carrière	
. Reclassement en échelle 4 : rappel et précisions	
. Fixation des ratios d'avancement de grade : rappel et précisions	
L'actualité statutaire	5
Le point sur...	6
- Le départ anticipé et la majoration de pension des fonctionnaires handicapés	
En chiffres	9
- Les 28 communautés de communes du Doubs emploient 400 agents	
Question... Réponse	10



Éditorial

Contribuer à promouvoir l'emploi territorial en sensibilisant et en informant nos partenaires

Depuis la première phase de la décentralisation, les collectivités locales ont connu un dynamisme très fort en terme de création d'emplois.

L'élargissement continu des fonctions de gestion, de mission et les transferts de compétences ont généré une dynamique des embauches contribuant à la stabilisation voire à la réduction du chômage.

Offrant des débouchés variés et de réelles perspectives de développement professionnel et personnel la fonction publique territoriale est attractive. Elle doit le rester dans les années à venir pour participer à la proximité des services dans tous les territoires et au développement des politiques publiques locales impulsées par les élus.

Afin de mieux répondre aux besoins des employeurs locaux en renforçant la professionnalisation des candidats aux emplois publics, le Centre de Gestion du Doubs et les 3 Centres de Gestion de notre région ont décidé cette année de reconduire, en étroite collaboration avec la délégation comtoise du Centre National de la fonction Publique territoriale (CNFPT), **une action de « formation » au métier de Secrétaire de Mairie.**

Celle-ci doit permettre d'apporter, à partir de modules très pratiques (budget, état civil,...), des compétences adaptées et opérationnelles afin de faire face le plus efficacement possible aux responsabilités de nos communes rurales.

En outre, en vue de mieux anticiper les évolutions de l'emploi territorial et de disposer des collaborateurs et techniciens les plus adaptés, les mêmes partenaires projettent de relancer **un plan de formation des communes rurales.** Pour notre département, les récents contacts exploratoires avec l'association des Maires du Doubs laissent à penser des développements prometteurs dès la fin du 1^{er} semestre.

Vous le savez, les communes et intercommunalités disposent depuis février dernier d'un ensemble de

nouveaux outils donnant d'avantage de souplesse et d'autonomie dans la gestion de leurs ressources humaines.

C'est dans le droit fil de ses compétences et de ses pratiques que le Centre de Gestion du Doubs a souhaité apporter une première série d'informations concrètes sur ces dispositifs législatifs et réglementaires récents, qui impacteront au quotidien les agents et leurs employeurs dans les mois qui viennent.

A l'occasion des **3 réunions décentralisées** à Ste Suzanne, Ecole-Valentin et Pontarlier, respectivement les 20, 23 et 26 avril, qui ont rassemblé près de 200 personnes au total, l'encadrement du Centre de Gestion a exposé diverses nouveautés (fixation des quotas d'avancement, reclassement de certaines catégories, modalités de recrutement, ...).

Celles-ci avaient été précédées le 4 avril d'une **présentation des nouveaux dispositifs de promotion aux Directeurs Généraux et Directeurs des Ressources Humaines des grandes collectivités comtoises.** Réalisée au sein de l'Association des Administrateurs Territoriaux de Franche Comté, cette intervention a permis je le pense de confirmer l'expertise du Centre de gestion du Doubs sur des thèmes d'une réelle complexité et porteurs de multiples enjeux.

J'ai bien conscience que la mise en œuvre de la réforme sur la Fonction Publique Territoriale est susceptible de rencontrer des difficultés d'application en raison des moyens que les collectivités locales pourront en définitive consacrer. Le centre de gestion du Doubs restera à l'écoute de ces situations et continuera à apporter l'information nécessaire au vaste chantier qui est engagé.

Pierre Maury
Président du centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Doubs

L'agenda du DRH

18 mai 2007	Date limite d'envoi des propositions de ratios promus/promouvables au Comité Technique Paritaire Date limite d'envoi des dossiers pour la réunion de Commission administrative paritaire catégorie B
28 mai 2007	Date limite d'envoi des dossiers pour la réunion de Commission administrative paritaire catégorie A
1er juin 2007	Date limite d'envoi des dossiers pour la réunion de Commission administrative paritaire catégorie C (avancement de grade, d'échelon et reclassement en 3 tranches annuelles notamment)
6 juin 2007	Réunion du Comité Technique Paritaire (étude des ratios promus/promouvables notamment)
7 juin 2007	Réunion de la Commission administrative paritaire catégorie B
15 juin 2007	Réunion de la Commission administrative paritaire catégorie A
18 juin 2007	Réunion de la commission administrative paritaire catégorie C

C'est dans l'air

Réunion des Présidents des Centres de gestion de l'interrégion Est : poursuivre et amplifier les coopérations

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale sont à un moment important de l'évolution de leurs institutions du fait de la réforme de la Fonction Publique Territoriale qui, par la loi du 19 Février 2007, vient de renforcer leurs missions d'assistance au recrutement et de gestion des ressources humaines auprès des collectivités territoriales dans leur département, notamment en étendant leurs missions et leurs compétences dans le domaine des concours de recrutement et examens professionnels dans la Fonction Publique Territoriale dans le cadre de coopérations régionales ou interrégionales.

Pour autant les Centres de Gestion de l'Interrégion Est avaient déjà anticipé la réforme législative en développant une coopération active et efficace dans le domaine de l'organisation en commun des concours de recrutement et examens professionnels, en mutualisant leurs moyens financiers, techniques et humains grâce aux expertises de leurs services concours/recrutement.

Ce bilan s'est traduit par les procédures suivantes :

- l'organisation commune des concours et examens de recrutement aux emplois territoriaux en catégories C, B et A.

- l'élaboration d'un calendrier commun de concours et examens dans l'Interrégion Est pour les années 2004, 2005 et 2006.

- le bilan chiffré de cette coopération se traduit comme suit :
NOMBRE DE CONCOURS ORGANISÉS EN COMMUN : 258, répartis comme suit : en 2004 : 78, en 2005 : 102, en 2006 : 78
NOMBRE DE POSTES OUVERTS : 10675, répartis comme suit : en

2004 : 2756, en 2005 : 5087, en 2006 : 2832

NOMBRE DE CANDIDATS : 67913, répartis comme suit : en 2004 : 16673, en 2005 : 27044, en 2006 : 24196

NOMBRE DE LAURÉATS : 9881, répartis comme suit : en 2004 : 2522, en 2005 : 4459, en 2006 : 2900

Sur le plan de l'efficacité, le bilan de cette coopération interrégionale entre Centres de Gestion de l'Interrégion Est s'est traduit par :

- la capacité des Centres de Gestion à coordonner leur action réglementaire sur un territoire supradépartemental
- la capacité des Centres de Gestion à réaliser pleinement leurs missions de service public auprès des collectivités et établissements, de leurs agents et des candidats aux emplois publics
- la spécialisation de l'organisation des concours renforçant :
 - . la sécurité juridique dans le processus d'organisation
 - . l'accroissement de la valeur des recrutements et l'homogénéisation du niveau des lauréats
 - . les économies d'échelle dans les coûts d'organisation des concours et examens.

« Définir un cadre de coopération garant de la fiabilité et de l'efficacité de l'action des Centres de gestion au service des collectivités »

Les Présidents des **18 Centres de Gestion de l'Interrégion Est** (Centres de gestion des régions Alsace, Bourgogne, Champagne Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) se sont réunis à Troyes (Centre de Gestion de l'Aube) le 12 avril dernier et ont décidé de poursuivre leur coopération dans le domaine de l'organisation en commun des concours et examens de recrutement. La poursuite de cette coopération doit être formalisée par des chartes dont l'élaboration est rendue obligatoire par la loi de réforme de la Fonction Publique Territoriale et dont les périmètres sont en cours de définition.

Par ailleurs, le renforcement des missions des Centres de Gestion dont le champ de compétences couvre désormais tous les concours et examens de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale nécessite la définition d'un cadre de coopération qui sera garant de la fiabilité et de l'efficacité de leur action commune au service de leurs collectivités territoriales et de leurs agents territoriaux.

Philippe THOUVIOT

19 lauréats de concours formés au métier de secrétaire de mairie

Le Pôle Régional de l'Emploi Territorial (P.R.E.T), constitué des quatre centres départementaux de gestion de la région Franche-Comté, ainsi que de la délégation régionale du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T), met en place, pour la deuxième fois, un module de formation au métier de secrétaire de mairie des communes de moins de deux mille habitants.

Le cycle, dont la ligne directrice unique est de privilégier l'aspect pratique pour donner les ficelles du métier, a débuté le 9 mai 2007 par une **phase dite théorique de 15 jours** qui couvre l'ensemble des domaines du secrétariat de mairie (l'organisation communale, le budget, l'état civil, la gestion de la population, les élections, la paie, l'urbanisme, les logiciels de gestion). Ces stages, essentiellement dispensés par des

secrétaires de mairie en poste, sont destinés à permettre l'acquisition des rudiments du métier.

Cette phase sera suivie d'une **phase pratique de 10 jours** qui s'effectuera dans une commune associée au dispositif, volontaire pour accueillir un stagiaire. Sous la responsabilité d'une secrétaire de mairie dans un rôle d'accompagnement, les stagiaires seront ainsi confrontés aux réalités du métier « grandeur nature ».

« Former les lauréats pour une intégration plus rapide au sein d'un secrétariat de mairie »

Cette formation doit permettre de répondre au mieux à l'attente des élus locaux de disposer d'un **personnel formé, compétent et opérationnel dès la prise de fonction** et accroître les chances de recrutement des lauréats externes dans les communes rurales. Le Centre de gestion du Doubs tient à disposition des collectivités qui le souhaitent la liste des 19 lauréats formés (contact : vcomor.gpeec@cdg25.org).

Laurent THOMAS



4 réunions d'information sur la réforme des carrières

Une série de textes dont l'objectif est de restructurer les carrières et revaloriser le traitement des agents de catégorie A, B et C a été publiée à la fin de l'année 2006 (voir le RH n° 27).

Le Centre de Gestion du Doubs a souhaité apporter une première série d'informations concrètes sur ces dispositifs législatifs et réglementaires très techniques, qui impacteront au quotidien les agents et leurs employeurs dans les mois qui viennent.

A l'occasion des **4 réunions décentralisées** à Besançon, Ste Suzanne, Ecole-Valentin et Pontarlier, respectivement les 4, 20, 23 et 26 avril, qui ont rassemblé près de 230 personnes au total, l'encadrement du Centre de Gestion a exposé diverses nouveautés.

Laurent THOMAS, responsable recrutement a apporté un éclairage sur **les nouvelles modalités de recrutement en catégorie C**. Les grades de l'échelle 3 de rémunération sont toujours accessibles par la voie du recrutement direct (adjoint administratif, technique, d'animation, du patrimoine et agent social de 2ème classe). Les grades de l'échelle 4 sont toujours accessibles soit par la voie du concours et/ou par examen professionnel ; ils ne

sont plus accessibles à l'ancienneté : « pas de concours ou d'examen, pas d'avancement » a indiqué Laurent THOMAS, les agents risquant de finir leur carrière en échelle 3 de rémunération s'ils ne passent pas les épreuves.

Vincent TALON, responsable carrière présentait **le nouveau dispositif du ratio promus/promouvables** qui remplace l'ancien système de quotas pour les avancements de grade dans les 3 catégories. Les collectivités doivent fixer ces ratios par délibération après avis du Comité Technique Paritaire compétent dans les meilleurs délais. A défaut, elles ne pourront plus prononcer d'avancement de grade. La seconde partie de son intervention portait sur **le reclassement en trois tranches annuelles** qui est un dispositif transitoire qui concerne les agents qui appartenaient anciennement aux grades des agents techniques, des gardiens d'immeuble, des ATSEM de 2ème classe, des auxiliaires de puériculture, des auxiliaires de soins et des gardes champêtres. Ces agents qui ont été reclassés en échelle 3 de rémunération devront obligatoirement être reclassés en échelle 4 dans les 3 prochaines années, après avis de la Commission administrative paritaire compétente. (contact : vtonon.juridique@cdg25.org).

« Informer sur la réforme des carrières qui nécessite un positionnement politique immédiat »

L.T.

CARRIERE

Reclassement en échelle 4 : rappel et précisions

Les fonctionnaires relevant auparavant d'un grade qui, tout en étant classé en échelle 3, était accessible par concours, **font obligatoirement l'objet entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2009, d'un reclassement vers l'échelle 4 de rémunération.**

Il s'agit des agents qui appartenaient, au 31 décembre 2006, à l'un des grades suivants :

- agents techniques
- gardiens d'immeuble
- agents spécialisés des écoles maternelles de 2^{ème} classe
- auxiliaires de soins
- auxiliaires de puériculture
- gardes champêtres

L'échelle 3 étant dorénavant exclusivement destinée aux grades accessibles sans concours, les intéressés sont progressivement reclassés dans le grade doté de l'échelle 4 qui correspond au grade accessible par concours.

Ce reclassement s'effectue de manière étalée dans le temps à raison de 3 tranches annuelles du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009.

Sauf dans les communes comptant moins de 3 agents (*par grade*) ce reclassement devra obligatoirement s'effectuer en 3 tranches annuelles valables chacune du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le choix des fonctionnaires proposés pour chacune de ces 3 années est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale. Ces tableaux annuels seront soumis pour avis à la Commission Administrative Paritaire.

La procédure à suivre pour le reclassement vers l'échelle 4 des agents concernés est donc la suivante :

- Proposition par chaque autorité territoriale des agents faisant l'objet d'un reclassement en échelle 4
- Examen par la Commission Administrative Paritaire des propositions faites par l'autorité territoriale
- Arrêté de reclassement en échelle 4 des agents concernés.

La CAP de catégorie C du Centre de gestion se réunira au mois de juin pour examiner les éléments susmentionnés. Pour les collectivités concernées n'ayant pas fait de proposition de reclassement en échelle 4 des agents susceptibles d'en bénéficier, cette instance se réunira à nouveau en septembre 2007.

Pour tout renseignement complémentaire, les collectivités peuvent se reporter aux différents courriers qui vous ont été transmis le 27 avril 2007 par le Centre de gestion ou contacter le service gestion des carrières au 03.81.99.36.37.

Vincent TALON

Fixation des ratios d'avancement de grade : rappel et précisions

L'article 35 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale introduit après le 1^{er} alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 les dispositions suivantes : « Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du Comité technique paritaire ».

Chaque collectivité doit donc fixer le taux ou ratio promu/promouvables c'est à dire le pourcentage des promouvables (agents remplissant les conditions individuelles pour bénéficier d'un avancement de grade) qui pourraient être inscrits sur le tableau annuel d'avancement de grade et donc bénéficier d'un tel avancement de grade.

Ce taux doit être déterminé pour chaque grade d'avancement par l'assemblée délibérante après avis du Comité technique paritaire, à l'exception des grades relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale. Un taux identique pourra être déterminé pour un ou plusieurs grades voire cadre d'emplois Ce taux peut être compris entre 0 et 100%.
Aucun avancement ne peut avoir lieu sans cette délibération.

La procédure à suivre pour les avancements de grade est donc désormais la suivante :

- Proposition par chaque autorité territoriale de ratios pour l'avancement de grade des agents de la collectivité
- Examen par le Comité Technique Paritaire des propositions faites par l'autorité territoriale
- Délibération de la collectivité pour valider les ratios mis en place au sein de la structure
- Proposition des tableaux d'avancement de grade à la Commission Administrative Paritaire compétente
- Arrêté de nomination par avancement de grade des agents concernés

Le CTP et les CAP du Centre de gestion se réuniront au cours du mois de juin pour examiner les éléments susmentionnés. Pour les collectivités n'ayant pas eu le temps de procéder à l'élaboration de ces documents, ces instances se réuniront à nouveau en septembre 2007.

A noter également que préalablement à la prise de l'arrêté portant avancement de grade des agents, il convient de prendre une délibération créant les emplois correspondants et d'effectuer une vacance de poste auprès du service Bourse de l'emploi du Centre de gestion.

Pour tout renseignement complémentaire, les collectivités peuvent se reporter aux différents courriers qui vous ont été transmis le 27 avril 2007 par le Centre de gestion ou contacter le service gestion des carrières au 03.81.99.36.37.

V.T.

CUMUL D'ACTIVITÉS

Décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements publics industriels de l'Etat.

(NOR : FPPA0750560D).

J.O., n° 103, 3 mai 2007, texte n° 41, (version électronique exclusivement) - 5 p.

Le chapitre 1^{er} fixe la liste des activités accessoires que les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public peuvent être autorisés à cumuler avec leur activité principale sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Préalablement à l'exercice d'une activité soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité dont il relève une demande écrite dont le contenu est fixé à l'article 5, l'autorité compétente devant notifier sa décision dans un délai d'un mois qui peut être porté à deux mois.

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice de l'activité est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité.

Le titre II fixe les conditions du cumul d'activités au titre de la création, de la reprise et de la poursuite d'activité au sein d'une entreprise qui peut être exercé pour une durée maximale d'un an prorogable pour une année supplémentaire et qui est soumis à l'avis de la commission de déontologie.

Le chapitre III fixe le régime du cumul applicable à certains agents à temps incomplet employés pour une durée égale ou inférieure au mi-temps.

La violation de ces dispositions expose l'agent à une sanction disciplinaire.

Des dispositions particulières sont prévues pour les collaborateurs de cabinet (art. 21).

Les dispositions de ce décret sont applicables aux autorisations en cours d'instruction et les autorisations de cumul accordées sont abrogées à l'expiration d'un délai de deux ans si elles n'ont pas fait l'objet auparavant d'une autorisation ex-

presse par le chef de service.

Les décrets n° 2003-22 du 6 janvier 2003 et n° 58-430 du 11 avril 1958 sont abrogés.

COMMISSION DE DEONTOLOGIE

Décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

(NOR : FPPX0700052D).

J.O., n° 99, 27 avril 2007, p. 7505.

Ce décret fixe les activités effectuées dans le secteur privé interdites aux fonctionnaires qui cessent temporairement ou définitivement leurs fonctions. Ces interdictions s'appliquent pour une durée de trois ans.

Les agents doivent en informer leur employeur par écrit un mois au plus tard avant leur cessation de fonctions, de même qu'ils doivent l'informer de tout changement d'activité pendant le délai de trois ans.

Les modalités de saisine obligatoire ou facultative de la commission de déontologie, l'organisation et les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées. Elle peut entendre l'agent qui peut se faire assister de la personne de son choix, remet un rapport annuel, rend son avis dans un délai d'un mois et en informe l'administration qui en avise l'intéressé. Le délai d'un mois peut être porté à deux mois dans certaines conditions.

Le décret n° 95-168 du 17 février 1995 est abrogé, des dispositions transitoires étant prévues pour les interdictions, réserve et instances en cours.

CLASSEMENT EN CATEGORIE B

Arrêté du 10 avril 2007 fixant la liste des professions prises en compte pour le classement dans les cadres d'emplois relevant du décret n° 2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction pu-

blique territoriale.

(NOR : INTB0750685A).

J.O., n° 98, 26 avril 2007, p. 7439.

La liste des professions accomplies sous un régime autre que celui d'agent public en qualité de salarié et prises en compte lors du classement à la nomination est fixée. Sont prises en compte également les professions assimilées et les professions comparables exercées dans d'autres Etats.

L'agent doit fournir à l'employeur un descriptif détaillé de l'emploi, une copie du contrat de travail et un certificat de l'employeur ou à défaut tout document établi par un organisme habilité.

L'administration peut demander la production de tout ou partie des bulletins de paie correspondants ainsi que la présentation des documents originaux pour vérification.

REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Circulaire du 16 avril 2007 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0700047C).

Site internet du ministère de l'intérieur, avril 2007. - 38 p.

Cette circulaire fait le point sur les dispositions de la loi, article par article, et les rassemble en quatre chapitres consacrés à la formation, aux institutions, à la gestion des agents ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité, à la médecine préventive et à diverses autres dispositions. Elle précise quelles sont les dispositions d'application immédiate et celles qui nécessitent la publication de décrets. Certains de ces décrets pourront être accompagnés de circulaires.

Elle aborde également les dispositions de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui concernent spécifiquement les agents territoriaux.

FRAIS DE DEPLACEMENT

Instruction n° 07-021-B1-O-M9 du 6 mars 2007 de la direction

générale de la comptabilité publique relative aux avances sur frais de déplacements temporaires.

(NOR : BUDR0700021J).

Site internet du Minefi, avril 2007. - 7 p.

Cette instruction précise les nouvelles modalités applicables au paiement d'avances sur les frais de déplacements temporaires en application des dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

L'avance est consentie sur décision de l'ordonnateur au vu de la présentation d'un état de frais provisoire accompagné d'un ordre de mission et est éligible au paiement par régie d'avances. La régularisation doit intervenir, au plus tard, trois mois après le paiement des sommes avancées qui sont fixées à 75 % des sommes présumées dues à la fin du déplacement ou en fin de mois.

GARDE CHAMPETRE

Décret n° 2007-390 du 20 mars 2007 relatif à l'habilitation des gardes champêtres à constater les infractions mentionnées à l'article L. 216-3 du code de l'environnement

NOR: DEVO0640062D

J.O n° 69 du 22 mars 2007 page 5317

Le décret fixe les conditions d'habilitation des gardes-champêtres pour constater des infractions dans le domaine de la police de l'eau.

AGENTS DETACHES

Décret n° 2007-343 du 13 mars 2007 portant relèvement du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires, des militaires et magistrats tributaires du code des pensions civiles et militaires de retraite

NOR: BUDB0660012D

J.O n° 63 du 15 mars 2007

Le taux de la contribution employeur due pour la constitution des droits à pension des agents détachés de l'Etat est porté à 39,5 %. Ce taux est prévu à l'article 2 du décret 84-971 du 30.10.1984.

Le départ anticipé et la majoration de pension des fonctionnaires handicapés

L'article 28 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a prévu que les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80% pourraient bénéficier d'un départ à la retraite avant 60 ans. Cet article a ajouté un 5° au I de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM).

La loi n° 2006-737 du 27 juin 2006 a créé une majoration de la pension pour ces fonctionnaires. L'article unique de cette loi a complété le 5° du I de l'article L.24 du CPCM.

Le III de l'article 28 de la loi du 11 février 2005 rend les dispositions du 5° du I de l'article L24 du CPCM applicables aux fonctionnaires relevant de la CNRACL et aux ouvriers de l'Etat relevant du FSPOEIE.

Le décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 fixe les conditions à remplir pour bénéficier du départ anticipé et de la majoration de pension. Il modifie la partie réglementaire du CPCM, le décret de la CNRACL et le décret du FSPOEIE.

Ces deux dispositifs sont proches de ceux qui sont déjà appliqués dans le Régime général de la sécurité sociale.

La [circulaire de la DGAFP du 16 mars 2007](#) a apporté les informations complémentaires nécessaires à la liquidation des pensions des fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif.

I- LE DEPART A LA RETRAITE AVANT 60 ANS (1er alinéa du 5° du I de l'article L24 du CPCM et article 25 II du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003)

1- Les conditions

Pour bénéficier d'un départ à la retraite avant 60 ans, le fonctionnaire handicapé devra remplir trois conditions :

- une condition d'incapacité permanente au moins égale à 80%.
- une condition de durée d'assurance : il s'agit d'une notion sensiblement différente de la durée d'assurance visée à l'article 20 du décret CNRACL c'est à dire la durée d'assurance tous régimes qui déclenche la surcote ou la décote. Les tri-

mestres pris en compte dans cette durée d'assurance doivent être effectués alors que le fonctionnaire est atteint d'une invalidité au moins égale à 80%.

- une condition de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à la charge du fonctionnaire. Il s'agit d'une notion nouvelle différente de la "durée d'activité ayant donné lieu à cotisation" prévue pour prétendre au départ anticipé au titre des carrières longues. Seule sera comptabilisée dans cette durée d'assurance cotisée la période durant laquelle le fonctionnaire était atteint d'une invalidité au moins égale à 80%.

Le nombre de trimestres nécessaire pour satisfaire à ces deux conditions est déterminé en fonction du nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein en fonction de la date d'ouverture du droit du fonctionnaire.

Départ à la retraite à compter de :	Durée d'assurance requise (<i>Seuls les trimestres pendant lesquels le fonctionnaire remplit la condition d'inaptitude sont comptabilisés</i>)	Durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'intéressé requise (<i>Seuls les trimestres pendant lesquels le fonctionnaire remplit la condition d'inaptitude sont comptabilisés.</i>)
55 ans	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 40 trimestres	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 60 trimestres
56 ans	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 50 trimestres	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 70 trimestres
57 ans	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 60 trimestres	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 80 trimestres
58 ans	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 70 trimestres	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 90 trimestres
59 ans	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 80 trimestres	Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein l'année d'ouverture du droit moins 100 trimestres

Départ à la retraite à c/ de	Durée d'assurance requise (Seuls les trimestres pendant lesquels le fonctionnaire remplit la condition d'inaptitude sont comptabilisés.)						Durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'intéressé requise (Seuls les trimestres pendant lesquels le fonctionnaire remplit la condition d'inaptitude sont comptabilisés.)					
	Droit ouvert à c/ 2003	Droit ouvert en 2004	Droit ouvert en 2005	Droit ouvert en 2006	Droit ouvert en 2007	Droit ouvert en 2008	Droit ouvert à c/ 2003	Droit ouvert en 2004	Droit ouvert en 2005	Droit ouvert en 2006	Droit ouvert en 2007	Droit ouvert en 2008
55 ans	110 T soit 27.5 ans	112 T soit 28 ans	114 T soit 28.5 ans	116 T soit 29 ans	118 T soit 29.5 ans	120 T soit 30 ans	90 T soit 22.5 ans	92 T soit 23 ans	94 T soit 23.5 ans	96 T soit 24 ans	98 T soit 24.5 ans	100 T soit 25 ans
56 ans	100 T soit 25 ans	102 T soit 25.5 ans	104 T soit 26 ans	106 T soit 26.5 ans	108 T soit 27 ans	110 T soit 27.5 ans	80 T soit 20 ans	82 T soit 20.5 ans	84 T soit 21 ans	86 T Soit 21.5 ans	88 T soit 22 ans	90 T soit 22.5 ans
57 ans	90 T soit 22.5 ans	92 T soit 23 ans	94 T soit 23.5 ans	96 T soit 24 ans	98 T soit 24.5 ans	100 T soit 25 ans	70 T soit 17.5 ans	72 T soit 18 ans	74 T soit 18.5 ans	76 T soit 19 ans	78 T soit 19.5 ans	80 T soit 20 ans
58 ans	80 T soit 20 ans	82 T soit 20.5 ans	84 T soit 21 ans	86 T soit 21.5 ans	88 T soit 22 ans	90 T soit 22.5 ans	60 T soit 15 ans	62 T soit 15.5 ans	64T soit 16 ans	66 T soit 16.5 ans	68 T soit 17 ans	70 T soit 17.5 ans
59 ans	70 T soit 17.5 ans	72 T soit 18 ans	74 T soit 18.5 ans	76 T soit 19 ans	78 T soit 19.5 ans	80 T soit 20 ans	50T soit 12.5 ans	52 T soit 13 ans	54T soit 13.5 ans	56 T soit 14 ans	58 T soit 14.5 ans	60 T soit 15 ans

Exemple : un fonctionnaire a 57 ans en 2007 : Il devra avoir effectué 98 trimestres de durée d'assurance et 78 trimestres de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à sa charge et alors qu'il était atteint de son handicap pour bénéficier du départ anticipé.

2 - Définitions :

- Définition d'incapacité permanente au moins égale à 80%:

L'appréciation du handicap doit s'effectuer dans les conditions définies par la [lettre ministérielle du 20 février 2006](#) du ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille.

- Définition de la durée d'assurance :

La durée d'assurance fonctionnaire handicapé totalise :

- les services admis en liquidation augmentés de la durée d'assurance dans un autre régime de retraite de base obligatoire, ainsi que des périodes reconnues équivalentes validées dans ces régimes ;
- les périodes de travail à temps partiel (incluant la CPA) et à temps non complet: ces périodes sont prises en compte pour du temps plein ;
- les bonifications pour enfants prévues à l'article 15 2° et 3° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 ;
- des majorations de durée d'assurance de l'article 21-I et II du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 : majoration pour les femmes ayant eu un enfant à compter du 1er janvier 2004 et majoration pour éducation d'un enfant handicapé ;
- les périodes d'interruption d'activité pour élever un enfant prévues à l'article 11-1° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 ;

cembre 2003 ;

- des périodes de service national et de services militaires (si elles ont été effectuées alors que l'agent était déjà atteint de son handicap).

Pour le calcul de cette durée d'assurance, il ne peut être pris en compte plus de 4 trimestres par année civile. Les périodes validées dans un autre régime sont appréciées dans les conditions du relevé de carrière.

- Définition de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à la charge du fonctionnaire :

La durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à la charge du fonctionnaire s'entend de la durée totale des périodes d'activité et de non activité ayant donné lieu au versement des retenues pour pension par le fonctionnaire.

A titre dérogatoire, sont également prises en compte :

- les périodes d'interruption et de réduction d'activité prévues à l'article 11 -1° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003
 - les périodes à temps partiel ou temps non complet pour la valeur de la quotité effectivement travaillée
 - les périodes à temps partiel "surcotisées", à temps partiel de droit pour élever un enfant né à compter du 1er janvier 2004, les périodes de mi-temps thérapeutique, les congés maladie, longue maladie et longue durée pour du temps plein.
- Par contre ne sont pas retenues : les bonifications autres que celles relatives aux enfants, les périodes de disponibilité, de service national, ...

II- LA MAJORATION DE PENSION (2ème alinéa du 5 du I de l'article L.24 du CPCM et article 24 bis du décret 2003-

1- Bénéficiaires:

Il existe deux types de bénéficiaires :
- les fonctionnaires handicapés partis à la retraite au titre du départ anticipé ;
- les fonctionnaires qui partent à la retraite à compter ou après 60 ans mais qui auraient pu bénéficier du départ anticipé. Pour ces derniers, les conditions d'accès au dispositif doivent être remplies à la veille de leur soixantième anniversaire. Exemple : un fonctionnaire handicapé demande son départ à la retraite à 60 ans en 2008. Pour bénéficier de la majoration de pension, il doit remplir les conditions à la veille de son soixantième anniversaire, soit les conditions pour un départ à 59 ans c'est à dire 80 et 60 trimestres de durée d'assurance et de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation.

Cas particuliers :

- Fonctionnaire handicapé parent de 3 enfants : une fonctionnaire handicapée mère de 3 enfants souhaite partir à la retraite en 2007 à 57 ans. En 2003, elle totalisait déjà 15 années de service, avait ses trois enfants et cessé son activité pour chacun d'eux. Sa date d'ouverture du droit est donc 2003. Le nombre de trimestres requis pour bénéficier de la majoration s'apprécie en fonction du nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein en 2003. Ainsi, pour un départ à 57 ans il lui faudra : 90 trimestres (150 - 60) de durée d'assurance "fonctionnaire handicapé" et 70 trimestres (150 - 80) de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations.

- Fonctionnaire relevant de la catégorie active : un fonctionnaire a effectué 15 ans de services en catégorie active et a 55 ans en 2006. Il part à la retraite à 57 ans en 2008. Sa date d'ouverture des droits est 2006. Il bénéficiera de la majoration de pension s'il a effectué 96 et 76 trimestres de durée d'assurance et de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations.

2- Calcul de la majoration

Le taux de la majoration est ainsi obtenu :

Formulaire de calcul du taux de la majoration avec descripteurs des variables et des durées.

Ce taux est arrondi au centième le plus proche et appliqué au calcul de la pension.

Exemple : un fonctionnaire effectue 40 trimestres (soit 10 années) de services à temps plein. Il devient invalide et effectue alors qu'il est atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, 40 trimestres de services à temps plein et 40 trimestres à mi-temps. Il a 8 trimestres de bonifications. Le montant initialement calculé de sa pension s'élève à 1200 euros.

- Durée des services pris en compte en constitution alors que le fonctionnaire était atteint d'une invalidité à 80% : 40 + 40 soit 80 trimestres
- Durée des services et bonifications retenue en liquidation : 40 + 40 + 20 + 8 soit 108 trimestres
- Taux de la majoration : 1/3 X (80/108) = 0.246 soit 0.25
La pension sera donc majorée de 25%. Le montant de la pension sera donc de :1200 X 1.25 = 1500 euros

III- CALCUL DE LA PENSION ASSORTIE D'UNE MAJORATION FONCTIONNAIRE HANDICAPE

1- Date d'ouverture du droit :

La date d'ouverture du droit sera toujours la date à laquelle le fonctionnaire remplissait, pour la première fois, les conditions pour bénéficier immédiatement de la pension.

Exemples:

- Un fonctionnaire handicapé demande à bénéficier du départ anticipé en 2008 à 57 ans mais il remplissait déjà à 55 ans en 2006 les conditions pour bénéficier immédiatement de sa pension (il avait effectué 116 trimestres de durée d'assurance et 96 trimestres en durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation). Son année d'ouverture des droits est donc 2006, il lui faut donc 156 trimestres pour bénéficier d'une pension à taux plein.
- Dans le cas de la mère de famille cité plus haut, l'année d'ouverture du droit étant 2003, il lui faut 150 trimestres pour bénéficier d'une pension à taux plein.

2- Décote et surcote

La décote ne s'applique pas aux bénéficiaires du dispositif de départ anticipé au titre des fonctionnaires handicapés et aux bénéficiaires de la majoration de pension. En revanche, ils peuvent bénéficier de la surcote dans la mesure où ils ont continué à travailler et à cotiser à la CNRACL après leur soixantième anniversaire et après le 1er janvier 2004 et qu'ils possèdent une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

3- Application du minimum garanti

La majoration de pension "fonctionnaire handicapé "vient s'ajouter à la pension élevée au montant garanti.

4- Plafonnement

La pension majorée ne pourra cependant dépasser le montant de celle que le fonctionnaire aurait obtenu s'il avait bénéficié du pourcentage maximum de pension.

5- Majoration pour enfant

Si le fonctionnaire a droit à la majoration pour enfant (ME), le montant de sa pension majoré du fait de son handicap auquel est ajouté la ME sera au maximum égal au traitement servant de base au calcul de sa pension.

6- Modalités de calcul d'une pension majorée:

- 1ère étape calcul de la pension avec éventuelle surcote,
- 2ème étape: comparaison avec le montant garanti,
- 3ème étape: application de la majoration sur le résultat le plus favorable obtenu : à ce stade la pension majorée ne doit pas dépasser 75% (ou 80% si bonifications) du traitement servant au calcul de la pension.
- 4ème étape: application de la majoration pour enfant à la pension majorée : à ce stade la pension majorée ne doit pas être supérieure au traitement servant de base au calcul de la pension.

IV- REVERSION

La majoration de pension n'est pas réversible. Les ayants cause de fonctionnaires handicapés ne peuvent obtenir que la réversion de la pension obtenue par le fonctionnaire hors prise en compte de la majoration de pension.

V-CARACTERISTIQUES

La majoration est soumise aux mêmes règles que la pension en matière de cotisations sociales (CSG, CRDS, cotisation maladie), saisie, cession ainsi qu'en matière de fiscalité (imposable).

Les 28 communautés de communes du Doubs emploient 400 agents

Au 1^{er} janvier 2007, l'effectif estimé des agents en poste dans les communautés de communes du Doubs s'élève à 404 agents.

Les constats sont les suivants :

- Stabilisation du nombre d'agents : 404 agents répartis inégalement :
 - . toutes les communautés de communes emploient au moins deux agents, une en emploie 78 ;
 - . 1/4 des communautés de communes emploient 58 % des agents, et 1/2 en emploient 23 %.

- part importante des titulaires (82 %), très bas niveau des non-titulaires non-permanents recensés (3 %).

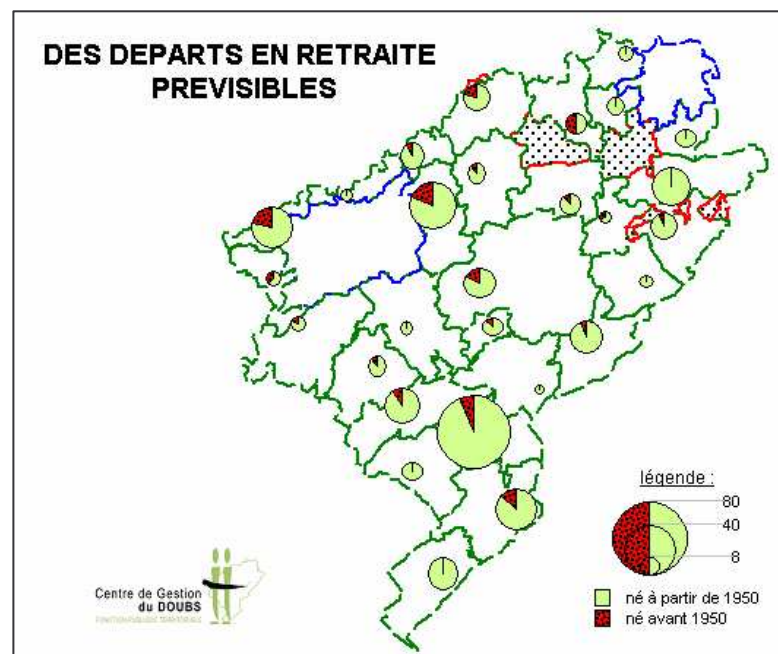
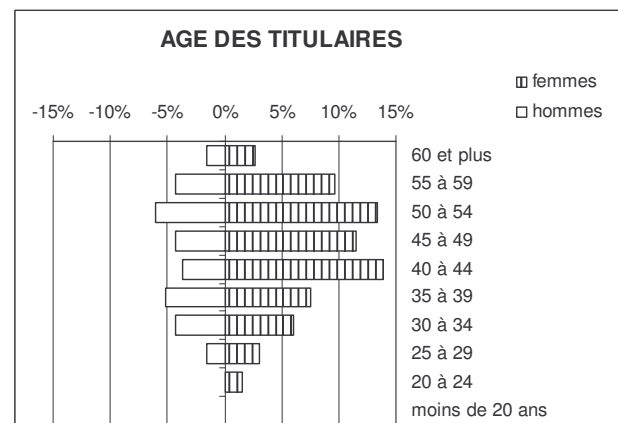
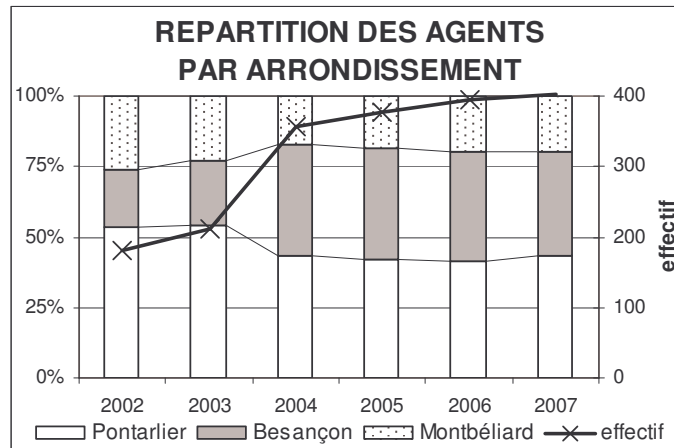
- la répartition par âge fait apparaître une population âgée (10 % nés avant 1950), notamment les titulaires (près de 40 % d'entre eux ont plus de 50 ans). Chez les femmes partiront prochainement en retraite principalement des titulaires, à temps non complet, des filières administrative et technique, pour les 2/3 dans l'arrondissement de Besançon. Pour les hommes la retraite concernera rapidement des agents à temps complet de la filière technique.

Conclusion

La stabilité de la répartition se confirme, notamment par type de statut et par zone géographique.

Les prévisions de départs en retraite sont proportionnellement importantes dans l'arrondissement de Besançon.

Vincent COMOR



Question... réponse

Quand un fonctionnaire au moment de la retraite est rétabli au Régime Général et à l'Ircantec, comment peut-il percevoir sa pension du R.A.F.P. (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) ?



*S'il a atteint 60 ans, il doit demander sa prestation en ligne sur le site www.rafp.fr - espace actifs - : pour cela il doit d'abord s'inscrire en ligne pour obtenir un code confidentiel qui lui sera transmis par messagerie électronique. Il est souhaitable que son employeur effectue la démarche à sa place
Car il doit déjà s'adresser à plusieurs caisses de retraite (CRAM, IRCANTEC, autres caisses complémentaires du privé).*