

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 62 - Novembre / Décembre 2011



Photo de couverture : Mairie de Lyon (Rhône, 69)



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

SOMMAIRE :

- Page 2 : Courrier adressé à Monsieur le Président de la République
- Page 4 : Réforme de la catégorie B ; SMIC et indemnité différentielle ; Mise à disposition ; Réglementation des activités physiques dans les accueils collectifs de mineurs
- Page 5 : Protection sociale complémentaire ;
PROJET : Place des femmes dans la FPT - congé parental - temps de service effectif
- Page 6 : Commentaire du protocole d'accord sur les agents contractuels ; Accès au fichier des auteurs d'infractions sexuelles ; Réintégration après disponibilité ; Un agent peut-il travailler seul ?
- Page 7 : Le travail en hauteur ; Le droit de retrait ; JURISPRUDENCE : Report des congés annuels, Fiches Infos disponibles sur notre Site Internet
- Page 8 : Vie des sections, Bulletin d'adhésion

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Le Pradet, le 12 décembre 2011

Monsieur Nicolas SARKOZY
Président de la République
Palais de l'Élysée
55, Rue du Faubourg Saint Honoré
75008 PARIS

Monsieur le Président de la République,

Cinq organisations syndicales interprofessionnelles ont appelé à une journée de grève le 13 décembre pour dénoncer le nouveau plan de rigueur du Gouvernement.

Le S.A.F.P.T, de par sa spécificité qui est la défense des droits des agents territoriaux et uniquement cela, ne peut être solidaire de l'ensemble des revendications faites dans le cadre de cette journée d'action.

Pour autant, conscient des difficultés actuelles et sollicité par nombre de ses adhérents et sympathisants, il tient, par ce courrier, à faire connaître son désaccord quant aux mesures qui touchent la Fonction Publique Territoriale.

En effet, bien loin d'être utopique, le S.A.F.P.T a dénoncé, à plusieurs reprises, la perte de pouvoir d'achat enregistrée depuis près de trois décennies !

72 % des agents territoriaux sont insatisfaits de celui-ci et pour les agents de catégorie C, il est le premier souci de préoccupation professionnelle.

Les réévaluations du point d'indice distillées au compte gouttes ces dernières années sont très loin d'avoir comblé ladite perte... d'autant que l'austérité est de nouveau de rigueur !

C'est ainsi que, sous l'effet conjugué du gel de ce point et de l'inflation galopante, la perte du pouvoir d'achat continue de se creuser un peu plus chaque année, d'autant que celle-ci est accentuée par l'accroissement du taux de cotisation retraite passant peu à peu de 7,85 à 10,55% !

Cette situation est grave mais pourrait être justifiée par la conjoncture actuelle si elle était le seul effort demandé aux fonctionnaires territoriaux...

Malheureusement, ceci est loin d'être le cas puisque leurs acquis ne cessent d'être remis en question et sont rognés de façon inquiétante !

Dernier exemple en date, le jour de carence en cas de maladie. Ce texte semble pour le moins établi dans un manque de concertation évident mais avec un procédé qui a déjà fait ses preuves : **jeter en pâture les fonctionnaires à leurs homologues du secteur Privé et les faire passer pour des nantis !**

Pourtant salariés du Privé/Salariés du Public ne peuvent être jugés également par rapport à la maladie.

Dans le Privé, les salariés perçoivent des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale après un délai de carence de trois jours, souvent compensés par l'employeur dans les grandes entreprises.

Dans la Fonction Publique Territoriale, si les agents perçoivent l'intégralité de leur salaire (versé par leur employeur et non par la Sécurité Sociale) en cas d'arrêt maladie pendant les 3 premiers mois, ils tombent ensuite en demi-traitement.

Il ne faut pas oublier non plus que tout cela est calculé sur une période de référence d'un an et que le décompte se fait de date à date, c'est-à-dire que pour chacun des jours de maladie, on remonte d'un an en arrière afin d'apprécier la situation et vérifier si l'agent a dépassé ou non le seuil des trois mois de congés.

Lorsque l'agent a dépassé ce seuil, personne ne vient compenser son demi-traitement sauf si l'agent bascule en congé longue maladie ou cotise à une caisse complémentaire de maintien de salaire, ce qui malheureusement, et vu le contexte actuel, n'est pas une généralité, surtout chez les agents de catégorie C.

Autre facteur à prendre en compte, le régime indemnitaire qui est ponctionné en cas d'arrêt maladie puisqu'il est, en majeure partie, lié au service effectif rendu.

Instaurer en plus un jour de carence équivaldrait à appliquer une double peine aux agents territoriaux malades.

Il serait peut-être opportun et beaucoup plus rentable pour la collectivité comme pour l'agent, plutôt que de sanctionner les malades (jour de carence, retrait d'une importante partie du régime indemnitaire), de rechercher la cause de ces maladies car la souffrance au travail est très présente dans les Collectivités territoriales, qui sont les championnes, de la part des hiérarchies quelles qu'elles soient, du harcèlement moral et de la mise au placard.

Les employeurs se défont de leur responsabilité en ne s'interrogeant pas sur les véritables causes de cet absentéisme.

Au sujet de cette prise de position gouvernementale, le S.A.F.P.T s'interroge également sur la prise en compte (ou non) **des jours** de carence d'un agent territorial tout au long de sa carrière dans le calcul de la retraite. Rien sur ce sujet ne transparait et laisse dans l'expectative... **et pourtant, ce point est très important.**

En effet, le statut organise une protection du fonctionnaire territorial face à la maladie qui, sous condition de contrôle et de durée, ouvre des droits à congés et considère ces périodes en service effectif. La carrière du fonctionnaire n'est donc pas affectée par la maladie.

Qu'en sera-t-il avec l'instauration de ces jours de carence ?

Que dire également du projet de monsieur Hervé MARITON d'augmenter le temps de travail des fonctionnaires sans rémunération supplémentaire !?!?...

Cette aberration va à l'encontre de votre slogan qui était « *travailler plus pour gagner plus* » et qui avait été adopté par nombre de salariés.

Sachant qu'une indemnité différentielle est déjà déclenchée lors de l'augmentation du SMIC pour les agents des premiers grades et échelons, cela voudrait dire que cette catégorie de personnels se retrouverait avec des salaires en deçà du minimum garanti au regard de la gratuité de l'heure demandée.

Autre question aussi, qu'advierait-il des 1607 heures par an ?

Concernant le non remplacement de deux fonctionnaires sur trois pendant une période de trois ans, le S.A.F.P.T ne peut que s'étonner d'une telle demande puisque celle-ci émane de ce même parlementaire et fait suite à sa demande d'augmentation du temps de travail.

En toute logique, s'il est demandé aux fonctionnaires d'effectuer un nombre d'heures supérieur, c'est qu'il y a un manque de main d'œuvre. Ne pas remplacer deux fonctionnaires sur trois reviendrait à dire que, d'ici peu, la demande exprimée aujourd'hui d'heures non rémunérées soit doublée voire triplée !

Pour l'heure, il est déjà instauré le non renouvellement d'un fonctionnaire sur deux.

Bien que ce point ne soit pas imposé à la F.P.T, il laisse le S.A.F.P.T sceptique et inquiet.

En effet, une telle mesure va, dans un futur proche, faire que le nombre des retraités en F.P.E sera plus élevé que celui des actifs. A cet instant, qui viendra payer les retraites de ces agents ?

Sûrement d'autres caisses excédentaires comme la CNRACL... jusqu'à son dernier denier !!! A ce rythme là et au nom de la solidarité, il ne restera plus beaucoup de caisses pouvant verser les pensions de leurs cotisants, qu'advierait-il alors de notre système de retraite ?

Par rapport aux propositions de ce parlementaire, il nous sera très certainement répondu que ceci n'est, bien sûr, qu'un projet. Cependant, il dénote de la situation actuelle : « **Faire porter le gros de l'effort sur les fonctionnaires** ».

D'autres exemples montrent également une forte agitation en coulisse sur ce domaine comme cette proposition de Loi n° 3088 du 13/01/2011 présentée par monsieur Jean-François MANCEL et ayant pour objet de privatiser les emplois de la Fonction Publique (à l'exception des emplois régaliens)... ou encore, les déclarations de monsieur Christian JACOB en janvier dernier, remettant en cause « l'emploi à vie » des fonctionnaires !

Sans oublier les règles d'âge et de durée de cotisation alignées sur celles du Secteur privé ou les conséquences de certains articles de la Loi sur la Mobilité !

Ceci commence à faire beaucoup et le S.A.F.P.T déclare que les fonctionnaires ont largement apporté leur contribution au plan de rigueur, d'autant que d'autres refusent tout effort (parlementaires) ou ne sont que peu concernés par ces mesures (régimes spéciaux).

Par ailleurs, nous entendons beaucoup dire que les dépenses de personnel ne cessent d'augmenter, pourtant la dernière note de conjoncture de Déxia crédit local permet de relativiser cette affirmation puisque les chiffres publiés le 1^{er} décembre montrent que la croissance des recrutements dans la Fonction Publique Territoriale est passée de 4% en 2008 à 2% en 2011.

Bien que le SAFPT ne siège pas encore au CSFPT, ses représentants qui font un travail de terrain et côtoient au quotidien les agents territoriaux qui sont la base même de la Fonction Publique Territoriale (agents qui sont de plus en plus nombreux à rejoindre le SAFPT et sa philosophie car déçus par les « Grandes Organisations Syndicales »), se tiennent à votre disposition pour rencontrer vos représentants ministériels concernés par ces problèmes et voir ensemble comment, dans le contexte actuel, améliorer les conditions de travail des agents territoriaux tout en essayant de contribuer aux problèmes que traverse notre Pays.

Dans cette attente, le S.A.F.P.T demande l'arrêt des mesures en cours car si le fait d'être fonctionnaire revêt des avantages que chacun se plaît à vouloir réduire, il procure également son lot de contraintes et de désavantages que personne n'indique ou ne tente de modifier !!!

En vous remerciant pour l'attention apportée au présent courrier, nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la République, en l'assurance de notre très haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



Réforme de la catégorie B : Quid des anciens lauréats de concours et examens professionnels ?

Rien n'est perdu ! Pour preuve, chacun des **statuts particuliers concernés (*)** prévoit, dans la rubrique «**Constitution initiale du cadre d'emplois** », des dispositions concernant :

- **Les lauréats des anciens concours** : exemple des contrôleurs de travaux et des techniciens supérieurs.
- **un lauréat du concours de contrôleur de travaux** => celui-ci peut être nommé stagiaire au grade de technicien.
- **un lauréat du concours de technicien supérieur** => celui-ci peut être nommé stagiaire au grade de technicien principal de 2ème classe. (article 21 du décret n° 2010-1357 du 09/11/2010 nouveau statut particulier des techniciens territoriaux)
- **Les lauréats des anciens examens professionnels**
- **Les tableaux d'avancement 2011 fixés en fonction des anciennes conditions** => un **tableau est annuel** donc il n'est valable que pour l'année au titre de laquelle il est établi.
- **Les lauréats inscrits sur des listes d'aptitude de promotion des anciens cadres d'emplois**

Ex : Un contrôleur intégré dans le grade de technicien (lors de la constitution initiale du nouveau cadre d'emplois de technicien), inscrit sur la liste d'aptitude de promotion interne de technicien supérieur peut être nommé technicien principal de 2ème classe (article 22 - II du statut particulier) : détachement pour stage de 6 mois.

(*) **Technicien, Animateur, chef de service de police municipale, Educateur APS et assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.**

Si vous avez un doute consultez le statut particulier sur notre Site Internet : www.safpt.org

SMIC et indemnité différentielle au 1er décembre 2011

A compter du 1er décembre 2011, le montant brut du SMIC horaire est majoré de 2,1% et s'établit à **9,19 €** (au lieu de 9 € au 1er janvier 2011), soit **1 393,82 €** mensuels (au lieu de 1 365 €). Le minimum garanti est fixé à **3,43 €** (contre 3,36 € précédemment).

- *Arrêté du 29 novembre 2011 paru au JO du 30 novembre 2011*

Dans cette circulaire, le ministre de la fonction publique indique qu'il a été décidé de mettre en œuvre l'ajustement nécessaire des rémunérations des agents publics au niveau du SMIC en appliquant l'indemnité différentielle prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991. Sont concernés les fonctionnaires des trois fonctions publiques dont le traitement indiciaire brut est inférieur au nouveau SMIC brut ainsi que certains agents non titulaires rémunérés sur la base du minimum de traitement.

Le ministre appelle l'attention des gestionnaires pour que l'indemnité différentielle **intervienne pour la paye du mois de décembre 2011.**

- *Circulaire B7 n° 11-536 et 2BPSS n° 11-34-11 du 25 novembre 2011 ministères du budget et de la fonction publique*

Dans cette lettre adressée au responsable d'une organisation syndicale annonçant le versement de l'indemnité différentielle, le ministre de la fonction publique précise que cette indemnité va conduire à augmenter de 27,88 € les plus bas salaires de la fonction publique.

Une nouvelle hausse du SMIC pourrait intervenir au 1er janvier 2012 compte tenu de l'évolution des prix à la consommation. Le ministre de la fonction publique indique que dans cette perspective, il proposera la **tenue d'une réunion de travail avant le 15 décembre** afin d'examiner la façon dont pourra être traitée cette éventuelle nouvelle hausse et pérennisée sur l'année 2012 celle du 1er décembre 2011.

- *Lettre du 23 novembre 2011 du ministre de la fonction publique au secrétaire général de la CFDT*
- *La somme de 27,88 € mentionnée par le ministre correspond au montant de l'indemnité différentielle pour les agents de catégorie C rémunérés sur la base du 1er échelon de l'échelle 3 (IM 295).*

Mise à disposition - C.D.I. - association

Il n'est pas possible de mettre à disposition des agents non titulaires en C.D.I. auprès d'une association exerçant une mission d'intérêt général. En effet, **l'article 136 de la loi du 26/01/1984 énumère limitativement les cas** pour lesquels la mise à disposition des agents non titulaires bénéficiaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée (C.D.I.) ; il est donc possible de mettre à disposition un C.D.I. : - auprès d'un établissement public rattaché ou auprès d'un établissement public de coopération intercommunale dont la commune d'origine du C.D.I. est membre, - ou bien encore auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre. *Q.E. n° 112 231 J.O. A.N. du 18/10/2011*

Réglementation des activités physiques dans les accueils collectifs de mineurs

Cette circulaire rappelle les règles applicables pour l'encadrement et les conditions de pratiques des activités physiques dans les accueils collectifs de mineurs (ACM) à caractère éducatif à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs, après la modification de l'article R. 227-13 du code de l'action sociale et des familles par le décret n°2011-1136 du 20 septembre 2011. Ces nouvelles dispositions sont d'application immédiate. Elle précise également que des travaux sont en cours pour refondre l'arrêté du 20 juin 2003 relatif à l'encadrement, l'organisation et la pratique de certaines activités physiques dans les centres de vacances et les centres de loisirs sans hébergement et qu'un nouveau texte sera prochainement publié. L'arrêté du 20 juin 2003 et ses annexes relatives aux différentes disciplines resteront en vigueur jusqu'à la publication d'un nouvel arrêté actuellement en cours d'élaboration.

- *Circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DS/DSB2/2011/400 du 24 octobre 2011, ministères de l'éducation nationale et des sports*



Protection sociale complémentaire : Publication des textes pour la Fonction Publique Territoriale

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 a créé un article 88-2 dans la loi du 26 janvier 1984 afin de préciser le cadre dans lequel les employeurs publics territoriaux peuvent aider leurs agents à acquérir une protection sociale complémentaire. Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions ont été fixées, pour l'État, par un décret d'application paru en 2007.

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 qui a fait l'objet d'une notification à la commission européenne au titre des aides d'État, porte sur l'application de ce dispositif à la fonction publique territoriale.

Les agents concernés par ce dispositif sont les fonctionnaires ainsi que les agents de droit public et de droit privé. Les retraités bénéficient indirectement du dispositif compte tenu de la solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités imposée aux contrats et règlements éligibles à la participation des collectivités (art. 1er). S'agissant des risques concernés, les collectivités peuvent apporter leur participation :

- soit au titre des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et des risques liés à la maternité (risque « santé ») ;
- soit au titre des risques incapacité, invalidité et décès (risque « prévoyance ») ;
- soit au titre des deux risques (art. 2).

L'adhésion à une protection sociale complémentaire est facultative pour les agents actifs et retraités (art. 3). Corrélativement, **l'aide apportée aux actifs n'est en aucun cas obligatoire pour les collectivités** (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 22 bis).

Pour aider leurs agents à se couvrir par une protection sociale complémentaire, les employeurs territoriaux ont le choix entre deux solutions :

- aider les agents qui auront souscrit un contrat ou adhéré à une mutuelle ou à une institution de prévoyance dont le caractère solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national, dans le cadre d'une **procédure spécifique dite de labellisation**. La liste des contrats et règlements labellisés sera accessible sur le site internet du ministère chargé des collectivités territoriales (art. 5 à 14) ;
- conclure une **convention de participation** avec une mutuelle ou une institution de prévoyance après une mise en concurrence pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité prévues par la loi, le décret et un arrêté d'application du 8 novembre 2011. L'offre de l'opérateur sélectionné sera proposée à l'adhésion individuelle et facultative des agents de la collectivité. La convention est conclue pour une durée de 6 ans (art. 15 à 19).

La collectivité peut choisir une procédure différente par risque, par exemple, la labellisation pour le risque santé et la convention de participation pour le risque prévoyance (art. 4).

Quelle que soit la formule choisie, les contrats et règlements devront, pour être éligibles à la participation des collectivités, respecter certains principes de solidarité :

- concernant les contrats et règlements du risque « santé », sont notamment fixés un écart de cotisation maximum (1 à 3) entre la cotisation la moins chère et la plus chère, l'absence d'âge maximal d'adhésion, l'absence de questionnaire médical, le bénéfice pour les retraités des mêmes garanties que celles des agents. Le contrat ou le règlement doit par ailleurs satisfaire aux critères du contrat « responsable » au sens du code de la sécurité sociale (non couverture de la participation de 1 euro forfaitaire, passage par le médecin traitant...). Des frais minimum doivent être couverts en matière notamment d'hospitalisation et les familles de plus de trois enfants bénéficient d'un avantage tarifaire (art. 28 et 29) ;
- concernant les contrats et règlements du risque « prévoyance », les garanties proposées doivent être complémentaires aux garanties statutaires (art. 2). Elles doivent comporter au minimum la couverture du risque « incapacité » (demi-traitement en cas de maladie), la plus usitée (art. 30). Par ailleurs, les conventions de participation devront satisfaire à des critères de solidarité intergénérationnelle ; elles ne peuvent donc prévoir un âge maximal de l'adhésion ou un questionnaire médical (art. 31).

La participation sera versée soit directement à l'agent (montant unitaire) soit via une mutuelle ou une institution de prévoyance sous forme d'un montant d'aide par agent, multiplié par le nombre d'agents. Son montant peut être modulé par la collectivité selon le revenu ou la composition familiale de l'agent, dans un but d'intérêt social (art. 23 et 24).

NB : la labellisation nécessite un temps d'installation : 5 mois au plus pour l'établissement de la liste des prestataires habilités à délivrer les labels et 4 mois supplémentaires au plus, pour la publication de la première liste des prestataires habilités, soit 9 mois maximum (art. 32). **Quelle que soit la procédure choisie** par la collectivité (labellisation ou convention de participation), **la mise en œuvre effective de la participation** des collectivités territoriales prendra effet à la même date, c'est-à-dire à compter de la publication de la liste des contrats et règlements labellisés, soit **dans 9 mois maximum** (art. 34). Toutefois, les collectivités souhaitant instaurer des participations peuvent engager, **dès maintenant** le dialogue social passant par la **consultation du comité technique**.

La publication de ce décret est complétée par celle de quatre arrêtés d'application.

- *Décret n° 2011-1474 et arrêté du 8 novembre 2011 publiés au Journal officiel du 10 novembre 2011*
- *Rappel : la convention de participation peut être conclue par les **centres de gestion** pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort (Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 25 alinéa 6).*

PROJET Place des femmes dans la fonction publique - congé parental - temps de service effectif

Le ministre de la fonction publique a affirmé, lors d'un colloque le 16/11/2011, vouloir **faire avancer la place des femmes dans la fonction publique** et notamment qu'elles puissent **concilier leur vie privée et leur vie professionnelle**. Le gouvernement proposera à cet effet que le **congé parental soit considéré comme un temps de service effectif** au cours de la **première année pour que l'avancement se fasse à 100 % et non plus à 50 %**. Cette disposition serait allongée de six mois supplémentaires si les deux parents prennent ce congé.

Le discours complet sur notre Site Internet : www.safpt.org

Commentaire du protocole d'accord sur les agents contractuels

Cette circulaire présente le champ d'application et les principales dispositions du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique qui a donné lieu au projet de loi déposé au Sénat le 7 septembre dernier.

Elle contient en annexe un **tableau synthétique** récapitulant les **critères d'éligibilité** aux dispositifs de titularisation et de « cdi-sation ».

Parmi les précisions apportées, on relèvera plus particulièrement l'énumération des **dispositions qui seront applicables immédiatement**, dès la publication de la loi, **y compris aux contrats en cours** : transformation des CDD en CDI, encadrement du recours au contrat pour vacance temporaire, nouvelles règles d'accès au CDI et portabilité du CDI.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit que les collectivités disposeront d'un délai de 3 mois à compter de la publication des décrets d'application pour présenter au comité technique un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation assorti d'un programme pluriannuel de titularisation. La circulaire recommande aux collectivités d'**anticiper le travail** qui devra être réalisé à cette occasion en engageant dès à présent le travail de **recensement des agents éligibles** ainsi que la **concertation avec les organisations syndicales** représentatives au niveau des comités techniques afin de préparer le programme pluriannuel de titularisation.

La circulaire attire également l'attention des employeurs sur l'**illégalité des décisions de non renouvellement de contrat ou de licenciement** qui seraient **fondées sur la volonté de priver les agents de la possibilité de bénéficier des dispositifs** d'accès à l'emploi titulaire et au CDI. Si formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif veille à ce qu'un motif d'intérêt général puisse justifier un tel non renouvellement et contrôle l'erreur manifeste d'appréciation des faits. Par ailleurs, il est rappelé que la fin ou le non renouvellement d'un contrat en raison de l'état de santé de l'agent est illégal et que toute décision de licenciement doit être motivée par des faits matériellement exacts.

- *Circulaire NOR : MFPP1128291C du 21 novembre 2011, ministère de la fonction publique*

Accès au fichier des auteurs d'infractions sexuelles par les collectivités territoriales

Le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) est un fichier judiciaire tenu par le service du casier judiciaire dans lequel sont recensés les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. En application de l'article 706-53-7 du code de procédure pénale dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2008-174 du 25 février 2008, les maires, les présidents de conseils généraux et régionaux peuvent consulter ce fichier **par l'intermédiaire des préfets**, « pour les décisions administratives de **recrutement**, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des **activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs** ainsi que pour le **contrôle de l'exercice de ces activités ou professions** ».

Cette circulaire du ministère de l'intérieur adressée aux préfetures présente à titre d'illustration, les activités et professions des collectivités territoriales susceptibles de donner lieu à une consultation du FIJAIS avant de développer les modalités de prise en charge de la demande, de consultation du fichier et de réponse de l'autorité territoriale.

Elle contient en pièce jointe un **vade-mecum à l'attention des maires et des présidents de conseils généraux et régionaux sur l'accès aux informations contenues dans le FIJAIS**. Un modèle de demande d'accès est annexé au vade-mecum. Les préfetures ont reçu pour consigne d'adresser ce vade-mecum aux élus concernés dans les meilleurs délais.

- *Circulaire NOR INT : IOCA1104425C du 26 juillet 2011, ministère de l'intérieur, secrétariat général et DGCL, août 2011*

Réintégration après disponibilité

A l'issue d'une disponibilité qui n'est ni d'office après congés de maladie, ni de droit pour raisons familiales, un fonctionnaire territorial n'a de **droit à réintégration qu'à l'une des trois premières vacances** dans la collectivité d'origine et non dès la première vacance. Toutefois, la collectivité doit justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un **motif tiré de l'intérêt du service**.

Dans le cas d'espèce, un agent de maîtrise placé en disponibilité pour une durée de deux ans afin de créer une entreprise, a sollicité sa réintégration qui lui a été refusée par le maire. Ce dernier a procédé à la radiation des cadres de l'intéressé au motif que celui-ci n'avait pas formulé de demande de réintégration avant l'échéance de sa disponibilité. Après l'annulation de cette décision par le tribunal administratif, le maire a maintenu l'intéressé en disponibilité faute d'emploi vacant, et a signalé sa situation au centre de gestion. Cette décision a également été annulée par le juge administratif qui a estimé que la commune n'avait fait valoir aucun motif réel tiré de l'intérêt du service justifiant son refus de réintégrer l'intéressé, alors qu'**un nouvel emploi d'agent de maîtrise est apparu comme vacant sur le tableau des effectifs municipaux annexé au compte administratif** au moment de son maintien en disponibilité. Par ailleurs, le juge administratif a condamné la commune à verser à l'intéressé la somme de 53 309 euros au titre des préjudices divers subis du fait de son maintien illégal en disponibilité.

- *CAA Douai n° 10DA01432, 10DA01433 du 23 juin 2011, commune d'Orchies*

Un agent assurant l'entretien des locaux, peut-il travailler seul ?

Il n'est pas interdit de laisser un agent travailler seul pour une activité telle que le nettoyage des locaux qui n'expose pas l'agent à des risques très importants. Cependant, tout agent dont le poste de travail est isolé doit faire l'objet d'une surveillance directe ou indirecte de jour comme de nuit. La Collectivité doit, par exemple, s'assurer que l'agent a quitté les locaux de travail dans un bon état de santé.

En revanche, pour des activités dangereuses la présence d'un "surveillant" connaissant les mesures à prendre en cas d'incident ou d'accident est nécessaire. Par exemple : exposition à des substances très toxiques, utilisation d'un appareil de levage, utilisation d'un harnais anti-chute...



Le travail en hauteur ?

À partir de quelle hauteur doit-on mettre à disposition des travailleurs, des protections ?
Quelque soit la hauteur, il faut mettre à disposition des travailleurs du matériel adapté.
Le personnel de nettoyage peut-il monter sur un escabeau pour laver des surfaces vitrées ?

Aucune réglementation interdit au personnel de nettoyage (ATSEM, agent d'entretien des écoles...) de monter plus de deux marches sur un escabeau. Il faut simplement veiller à mettre à leur disposition du matériel adapté garantissant leur sécurité.

Pour limiter ce risque, il est préférable d'utiliser des équipements de protections collectives telles que les Plates-formes Individuelles Roulantes Légères (PIRL) conçues comme des postes de travail. Si la situation ne le permet pas, il convient d'utiliser des équipements adaptés offrant les meilleures conditions de sécurité et de confort : surface suffisante pour les pieds et garde corps solide (depuis le 1er novembre 1996, les échelles à plates-formes, marchepieds et escabeaux sont munis obligatoirement d'un garde-corps attesté par la mention "conforme aux exigences de sécurité". Il existe aussi une gamme très étendue d'escabeaux de toutes tailles et roulants, de perches télescopiques pour les travaux à moins de 6 mètres.

Pour les travaux au delà de 3 mètres, il est possible d'utiliser des échafaudages ou des nacelles conformes à la réglementation. À défaut, un harnais de sécurité (avec une formation adaptée) doit être mis à disposition des agents pour les opérations de courte durée (inférieur à un jour) à condition :

- qu'il y ait une autre personne
- que la mise en place d'équipement de protection collective soit impossible.

Le droit de retrait ?

Peut-on travailler si la situation de travail est jugée dangereuse ?

Si un agent se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il est en droit de se retirer de cette situation et d'en prévenir son supérieur hiérarchique et/ou un membre du CHS.

Tant que persiste ce danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant est dans l'interdiction de demander à l'agent de reprendre son travail.

Ce droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière que l'agent ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de l'agent par l'employeur du fait que celui-ci se soit retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

JURISPRUDENCE : Report des congés annuels en cas de maladie : limite

Au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, temps de repos et temps de détente, un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis pendant cette période. Une réglementation nationale peut donc fixer une limite temporelle au cumul des droits au congé annuel payé, non pris, acquis durant une période d'incapacité de travail.

Cette limite étant en l'espèce de 15 mois, la Cour de justice de l'Union européenne estime qu'il est raisonnablement possible de concevoir une telle période de report, celle-ci ne méconnaissant pas la finalité du droit au congé annuel payé, en ce qu'elle lui assure de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

- *Cour de justice de l'Union européenne n° C-214/10 d u 22 novembre 2011 KHS AG/ Winfried Schulte*
- *Cet arrêt vient préciser les conséquences de l'arrêt de la CJUE n° C-350/06 du 20 janvier 2009 selon lequel le droit de l'Union s'oppose à ce que des dispositions nationales privent un salarié de la possibilité de prendre tout ou partie de ses congés annuels payés, alors qu'il a été placé en congé maladie sur la fin de la période de référence. Les collectivités territoriales pourraient ainsi n'accepter que le report des congés acquis au cours de l'année précédant la reprise des fonctions après un congé de longue maladie ou de longue durée d'un fonctionnaire.*

Fiches Infos disponibles sur notre Site Internet : WWW.SAFPT.ORG



- **Une réglementation nationale peut fixer une limite temporelle au cumul des droits au congé annuel payé, non pris, acquis durant une période d'incapacité de travail**
Pour autant, cette limite doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache
- **Modalités d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la Fonction Publique Territoriale & fiche technique**
- **Guide des primes 2011 rédigé par le CIG et édité par la Gazette des communes**
- **Le Sénat supprime le jour de carence maladie des fonctionnaires**
- **Projet visant à augmenter le temps de travail des fonctionnaires sans rémunération supplémentaire**

Vie des sections

L'ensemble des membres du Bureau National vous souhaite à toutes et tous, un très Joyeux NOËL



Assemblée Générale Union Départementale du Var



Le 28 novembre dernier, le SAFPT - UD - VAR a tenu son Assemblée Générale Annuelle.

Celle-ci s'est déroulée dans une ambiance très chaleureuse et ce, en présence des délégués venus de tout le Département. A l'ordre du jour : Actualité et suivi des actions menées dans le Var et à l'échelon national.



Réunion conviviale de l'Union Départementale du Vaucluse 84

Le syndicat autonome de la fonction publique Territoriale du Vaucluse avait convié ses adhérents à une soirée " paella/année 80 ", dans un cadre d'échanges et de convivialité. Le succès a été au rendez vous, les participants furent nombreux et ravis de cette manifestation.

Le SAFPT UD 84 tient à rappeler qu'il est représenté au Centre de Gestion du Vaucluse avec des élus au Comité technique paritaire ainsi que dans les commissions administratives paritaires des catégories A. B. C.



8

BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
Siège National : 35 Rue Jules Verne - 83220 LE PRADET

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Tél : 06 12 26 21 06 - Mel : sgn@safpt.org

Publication Bimestrielle

Mise en pages : Thierry CAMILIERI