

PERSONNELS OUVRIERS ET DES LABORATOIRES DÉCENTRALISÉS

CONNAÎTRE SES DROITS POUR LES DÉFENDRE INDIVIDUELLEMENT COLLECTIVEMENT SYNDICALEMENT

→ Les collectivités locales sont maîtresses de leur libre administration. Un fonctionnaire territorial ne possède aucun droit acquis au maintien de sa situation statutaire. Celle-ci peut être modifiée à tout moment.

→ Les agents de la fonction publique territoriale n'exercent pas de missions définies par leurs statuts. Ils sont sur des cadres d'emplois liés à des métiers. Le Président du Conseil Régional d'une région ou du Conseil Général d'un département dispose de tout pouvoir sur l'organisation de ses services, des missions et des tâches. Il peut affecter un agent ou un groupe d'agents où bon lui semble, même à l'opposé de son lieu de travail habituel.

→ **L'AGENT EST TITULAIRE DE SON GRADE, PAS DE SON POSTE.**

- **LE DÉTACHEMENT SANS LIMITATION DE DURÉE**

Le détachement de droit commun, tel qu'il est régi par des dispositions statutaires communes aux trois fonctions publiques, est en effet une position administrative temporaire, de courte ou de longue durée, certes renouvelable, mais conçue pour aboutir soit à la réintégration dans le corps d'origine, soit à l'intégration dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil. C'est la raison pour laquelle, durant ce détachement, le fonctionnaire continue à bénéficier dans son administration d'origine de **ses droits à l'avancement d'échelon et de grade et de ses droits à la retraite**, ainsi que de la faculté de solliciter sa réintégration en cours ou au terme de la période de détachement. De ce point de vue la situation des personnels des EPLE est inédite. Leur transfert leur a été imposé. Leur réintégration dans leur corps d'origine, l'État, théoriquement possible, est pratiquement exclue par les décideurs politiques.

- **L'INTÉGRATION À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

À compter de la date d'effet de l'intégration ou de détachement, les fonctionnaires occupent un emploi relevant d'un grade territorial et, à ce titre, commencent à dérouler une carrière dans un cadre d'emplois territorial. À cette même date, ils commencent à être rémunérés par la collectivité territoriale et cessent d'être payés par l'État.

- **LA MISE À DISPOSITION**

Lors du transfert des personnels ouvriers des établissements d'enseignement aux collectivités territoriales, l'État a eu recours à une phase intermédiaire qui prendra fin au 1^{er} janvier 2009, la mise à disposition des fonctionnaires à la collectivité d'accueil. Durant cette période, ils sont placés sous l'autorité de l'administration territoriale pour tout ce qui concerne leurs conditions de travail, mais ils sont payés par leur corps d'origine, l'État, qui reste responsable de la gestion de leur carrière. Ils ont la possibilité à tout moment, dans ce laps de temps d'exercer leur droit d'option en faveur du détachement de longue durée à la collectivité territoriale, ce qui signifie que leur carrière continuera à relever de l'administration de l'État, ou en faveur de leur pleine intégration à la collectivité territoriale, et, en ce cas, ils perdront la qualité de fonctionnaires d'État pour devenir des fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

- **CADRE D'EMPLOIS CLASSÉ EN QUATRE ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION**

Il définit un socle minimum de garanties statutaires qui s'impose à toutes les collectivités territoriales, dont une partie de la rémunération, le reste relevant des instances décisionnaires de chacune d'entre elles, en fonction des lignes budgétaires qu'elles consacrent à la rétribution de leur personnel. Contrairement à la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale ne constitue qu'une base de garanties limitées à l'échelon national. La souplesse de son statut ouvre une large part à l'initiative de l'employeur et protège bien plus ses prérogatives de décideur que les conditions de travail des salariés.

- **RÉGIME INDEMNITAIRE ET PRIMES**

Qu'ils soient intégrés ou détachés dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de l'État dont les services ont été transférés peuvent prétendre au régime indemnitaire correspondant à leur cadre d'emplois

d'accueil et aux primes allouées par la collectivité territoriale dont ils relèvent. Les personnels mis à la disposition de la collectivité territoriale relèvent du régime indemnitaire décidé par l'État qui gère leur rémunération. À partir du 1^{er} janvier 2009, l'État transférera les lignes budgétaires de leur rémunération à la collectivité territoriale auprès de laquelle il placera d'office l'agent en détachement de longue durée. À compter de cette date, les agents restés jusqu'alors à la disposition de leur collectivité territoriale d'accueil relèveront du même régime indemnitaire que leurs collègues détachés ou intégrés.

- **COMMENT DIFFÉRENCIER INDEMNITÉ ET PRIME**

→ Une indemnité est un dû lié à des conditions ou à une organisation du travail dérogeant aux règles normales. Le régime indemnitaire est plafonné de façon fixe, sans montant plancher, à la carte, selon les lignes budgétaires déterminées au sein de chaque collectivité territoriale. Sur le plan national, c'est un facteur d'inégalité dans la rémunération des personnels.

→ Une prime est aléatoire et peut être modulée.

- **TYPES DE PRIMES ET D'INDEMNITÉS RÉGISSANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILÈRE TECHNIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :**

PRIME DE SERVICE ET DE RENDEMENT (P.S.R.) →
INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE SERVICE (I.S.S.) → } Ingénieurs et techniciens

INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (I.A.T.) → soumise aux délibérations de la collectivité territoriale.

INDEMNITÉ D'EXERCICE DE MISSIONS DES PRÉFECTURES DES PERSONNELS TECHNIQUES (I.E.M.P.) → réservée aux personnels de la collectivité territoriale, hors établissements d'enseignement, les personnels ouvriers des établissements d'enseignement en sont exclus. Elle est modulée tous les ans.

INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (I.H.T.S.) → globalement, en l'état actuel des statuts, les personnels des établissements d'enseignement ne font pas d'heures supplémentaires.

- **CONGÉS DE MALADIE À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Pour bénéficier d'un congé de maladie ou de son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 48 heures à l'autorité territoriale un certificat d'un médecin.

Elle peut à tout moment faire procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé.

Le fonctionnaire peut être placé en congé pendant une durée maximale d'un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Il conserve l'intégralité de son traitement pendant 3 mois.

Celui-ci est réduit de moitié pendant les neuf mois qui suivent.

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

À l'issue de cette période, la collectivité territoriale est tenue de cesser de verser à l'agent son traitement.

Le temps passé en congé maladie, y compris de longue durée, y compris pendant l'interruption du traitement, ne suspend pas l'avancement à l'ancienneté.

- **LICENCIEMENT, SUITE À UNE MALADIE**

À l'expiration d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, si le fonctionnaire refuse le poste qui lui est assigné sans justifier d'un motif jugé valable en liaison avec son état de santé, il peut être licencié après avis de la C.A.P.

- **INCIDENCE DES ABSENCES**

Les jours d'absence pour maladie ou pour maternité peuvent aboutir à supprimer les 22 jours de RTT. Par contre, ils ne peuvent pas réduire le nombre de jours statutaires de congé.

• CONGÉS DE MATERNITÉ, DE NAISSANCE, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

Seuls les fonctionnaires et stagiaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé de maternité. Les personnels en disponibilité ou en congé parental en sont exclus.

Les agents placés en détachement relèvent pour les congés de maternité des dispositions réglementaires de la collectivité territoriale d'accueil.

En congé de maternité, l'agent conservait jusqu'au 1^{er} janvier 2007, l'intégralité de ses droits à rémunération : (S. F.T. + N.B.I.) + Avancement (calcul à l'ancienneté). La loi du 19 février 2007 modifie les règles statutaires d'inscription aux tableaux d'avancement des personnels territoriaux. Les conditions n'en sont plus définies dans le cadre statutaire national de la fonction publique territoriale mais dans chaque collectivité qui annuellement révisé le pourcentage des effectifs d'un même grade dans un cadre d'emplois pouvant être inscrit au tableau d'avancement. Les critères d'inscription laissent dorénavant une place prépondérante au mérite décrété par le responsable hiérarchique de l'agent. L'ancienneté n'entrera que faiblement en ligne de compte. Logiquement, l'avancement de l'agent en congé de maternité est susceptible de s'en trouver affecté. Cela relèvera du bon vouloir et de l'appréciation de son supérieur.

• LES DIFFÉRENTES COMPÉTENCES HIÉRARCHIQUES

- ❖ Un employeur statutaire, gérant le grade, qui est désormais soit l'exécutif de la collectivité territoriale pour les personnels qui ont demandé leur intégration à la FPT, soit l'État pour les personnels en détachement sans limitation de durée ou mis à disposition. Au 1^{er} janvier 2009, si ceux-ci n'ont pas exercé leur droit d'option, ils seront automatiquement placés en détachement de longue durée ;
- ❖ Un employeur fonctionnel gérant l'emploi et l'exercice des fonctions, le chef d'établissement. Il encadre et organise le travail des personnels techniciens, ouvriers et de service placés sous son autorité ;
- ❖ Un employeur d'accueil, sous l'autorité duquel sont placés les agents mis à disposition, ou détachés.

L'État reste compétent pour la gestion des carrières individuelles des agents mis à la disposition de la collectivité territoriale d'accueil (ceux qui n'ont pas exercé leur droit d'option) et les agents qui ont opté en faveur du détachement sans limitation de durée à la collectivité territoriale. La notation lui est transmise ainsi que les éventuelles mesures disciplinaires. Il n'a plus aucun rapport avec les personnels qui ont demandé leur intégration à la collectivité territoriale.

Le chef d'établissement est compétent pour gérer les aspects concrets de l'organisation du travail sur le site. Il fixe le service des agents dans le respect de leur statut. Il transmet à l'autorité compétente les éléments nécessaires à la gestion du dossier de l'agent. Il établit les rapports servant à établir la notation et à faire appliquer d'éventuelles sanctions qu'il demande, fait remonter les arrêts maladie, les demandes de congé formation... Il délègue au gestionnaire son autorité sur l'ensemble des personnels administratifs et ouvriers de l'établissement.

La collectivité territoriale gère l'ensemble des éléments de la carrière des agents qui ont demandé leur intégration et les conditions de travail collectives de tous les personnels transférés, y compris les personnels mis à disposition et placés en détachement de longue durée.

Si l'on se situe du point de vue des agents des établissements d'enseignement,

- ❖ Un agent mis à la disposition de la fonction publique territoriale par l'État continue à relever de l'État pour la gestion de sa carrière. Il est électeur et éligible aux CAPA et CAPN. Il est placé sous l'autorité directe du gestionnaire de son établissement et sous celle du chef d'établissement. Il est soumis aux règles qui régissent l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité territoriale. Il a jusqu'au 31 août 2007 pour exercer son droit d'option s'il veut être électeur et éligible aux élections professionnelles de 2008.
- ❖ Un agent qui a exercé son droit d'option en faveur du détachement de longue durée continue à relever de l'État pour la gestion de sa carrière. Il est électeur et éligible aux CAPA et CAPN. Il sera électeur et éligible lors des scrutins professionnels de la collectivité territoriale dont il relève. Il est placé sous l'autorité directe du gestionnaire de son établissement et sous celle du chef d'établissement. Il est soumis aux règles qui régissent l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité territoriale. Il pourra à tout moment demander son intégration à la collectivité territoriale dont il relève, celle-ci restant libre de son acceptation. Dans les faits, elle ne demande que ça (gestion des personnels plus aisée et, à terme, en finir avec la spécificité du cadre d'emplois aux établissements d'enseignement pour externaliser les services comme bon lui semble).

- ❖ Un agent qui a exercé son droit d'option en faveur de son intégration à la collectivité territoriale n'a plus aucun rapport avec l'État. Il n'est ni électeur, ni éligible aux CAPA et CAPN des scrutins professionnels de l'État. Il est placé sous l'autorité directe du gestionnaire de son établissement et sous celle du chef d'établissement. Il est soumis aux règles qui régissent l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité territoriale. La collectivité territoriale concentre tous les pouvoirs sur son devenir. La décision de l'agent est irréversible.

- **L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE**

L'autorité territoriale exerce le pouvoir disciplinaire à l'égard des agents qui ont exercé leur droit d'option en faveur de leur intégration, cela va de soi, mais également à l'égard des agents mis à disposition ou placés en détachement sans limitation de durée. Elle informe l'administration du corps d'origine des sanctions prononcées et lui transmet une copie des pièces disciplinaires. En cas de poursuite disciplinaires, le fonctionnaire détaché est donc passible d'une des sanctions prévues. Il est déféré devant les instances disciplinaires de la fonction publique territoriale. Son dossier est soumis à l'examen du conseil de discipline de la collectivité territoriale dont il relève. S'il dépose un recours, celui-ci est examiné par le Conseil Régional, Départemental ou Interdépartemental de Recours.

L'article 8 du décret du 30 décembre 2005 prévoit que les sanctions du quatrième groupe qui mettent en place la révocation et la mise à la retraite d'office, prennent effet à la fois au titre du cadre d'emplois d'accueil et au titre du corps d'origine.

Mais la compétence pour prononcer, à l'encontre d'un agent mis à disposition ou placé en détachement, le licenciement pour insuffisance professionnelle appartient à l'État.

- **LES CONDITIONS D'AVANCEMENT**

Les fonctionnaires mis à disposition ou placés en détachement (restés fonctionnaires d'État) concourent pour l'avancement avec les autres fonctionnaires titulaires du grade de la collectivité territoriale d'accueil, mais continuent à bénéficier, dans leur corps d'origine, de leur droit à l'ancienneté et à la retraite.

Ils disposent, selon les règles établies par les statuts particuliers du cadre d'emplois d'accueil, de toutes les possibilités d'avancement d'échelon et de grade qui y sont prévues et qui en fonction de la loi du 19 février 2007 viennent d'être sérieusement revues à la baisse, puisque réduits en nombre, et modulables chaque année.

En tant que fonctionnaires détachés ou mis à disposition, ils sont régis par les modalités relatives à l'emploi d'accueil. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale auprès de laquelle ils exercent, dans les conditions de durée fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil.

L'autorité territoriale peut prononcer un avancement d'échelon à la durée minimale en se fondant sur la valeur professionnelle de l'agent, après avoir saisi pour avis la C.A.P.

Les modalités d'inscription au tableau d'avancement de grade sont désormais définies annuellement sur consultation de l'avis du CTP. L'autorité territoriale prononce l'avancement de grade après consultation de l'avis de la CAP.

- **LIMITE DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION POUR LES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT À LEUR SEUL CADRE D'EMPLOIS**

Les fonctionnaires du cadre d'emplois spécifique aux établissements d'enseignement ne bénéficient pas des possibilités d'accéder aux cadres d'emplois territoriaux par la voie de la promotion interne, qu'ils soient intégrés ou détachés à la collectivité d'accueil. Si les fonctionnaires détachés par l'État à la collectivité territoriale désirent accéder aux cadres d'emplois territoriaux, il leur faudra commencer par demander leur intégration au cadre d'emplois spécifique des établissements d'enseignement de cette collectivité, puis procéder à la recherche de l'emploi qu'ils visent selon les modalités de la mobilité en vigueur dans la fonction publique territoriale, et enfin, être détachés par l'autorité territoriale dans ce nouveau cadre d'emplois. D'une manière générale, l'expérience montre souvent qu'à chaque fois qu'un agent des EPLE demande quelque chose, l'autorité territoriale commence par lui demander d'intégrer avant d'accéder à sa demande. Par ailleurs, un double détachement est illégal. Le fonctionnaire d'État placé en détachement auprès d'une collectivité territoriale d'accueil dans le cadre d'emplois des EPLE ne peut donc pas à nouveau bénéficier en l'état d'un second détachement en direction d'un autre cadre d'emplois territorial.

- **UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU COMPTE-GOUTTES**

Les avancements de grade et les promotions s'opèrent après inscription aux tableaux d'avancement conformément à la loi du 19 février 2007, qui a pris effet dès 2007. Ces tableaux retiennent un pourcentage de

l'effectif non plus de tout le cadre d'emplois au niveau national, mais un pourcentage de l'effectif du grade du cadre d'emplois de la collectivité territoriale, en fonction des lignes budgétaires qu'elle consent à débloquer pour ses promotions. Elles sont révisables annuellement. Le pourcentage fait l'objet de négociations en CTP. Une fois l'inscription au tableau d'avancement réalisée, les mesures d'avancement et de promotion sont présentées à la consultation de la CAP pour avis, avant d'être validées par l'instance décisionnaire. Autant dire que le rythme du déroulement de carrière sera poussif.

L'inscription sur les listes d'aptitudes ne vaut pas nomination. L'évaluation annuelle des mérites de chacun des inscrits en reconstruira constamment l'ordre.

L'accès au grade d'agent technique des établissements d'enseignement est ouvert aux agents d'entretien et d'accueil à partir du moment où ils justifient de neuf ans d'ancienneté en position d'activité ou de détachement. Un recrutement par promotion interne ne peut être envisagé que si quatre nominations par d'autres voies sont intervenues dans la collectivité.

L'avancement au grade d'agent technique qualifié est ouvert, au choix, sans être soumis à quota, aux agents techniques des établissements d'enseignement qui ont atteint le 5^e échelon de leur grade, au bout de trois ans d'ancienneté minimum dans l'échelon.

L'accès au grade des agents de maîtrise des établissements d'enseignement est réservé aux agents techniques âgés de plus de quarante ans ayant au moins 9 ans de service public effectif dans un ou plusieurs grades de leur cadre d'emplois et ayant atteint le 5^e échelon du grade d'agent technique des établissements d'enseignement. Le quota est d'une nomination par promotion interne pour quatre nominations intervenues par d'autres voies.

Être reçu à un concours ne signifie pas obtenir un poste auquel il ouvre droit. Encore faut-il se livrer soi-même à la recherche de son emploi, passer avec succès la barrière des entretiens où l'on est mis en concurrence, le bénéfice de la réussite restant valide deux ans et éventuellement une troisième année par mesure de dérogation.

La réussite aux examens professionnels est soumise à la règle des quotas.

- **BONIFICATION INDICIAIRE**

Les fonctionnaires intégrés ou détachés dans les cadres d'emplois territoriaux pourront bénéficier de la Notation Bonifiée Indiciaire dans la mesure où leurs fonctions y ouvrent droit (s'ils occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière) :

- ◆ Responsable ouvrier dans les EPLE : 15 points d'indice majoré ;
- ◆ Ouvrier en équipe Mobile : 10 points d'indice majoré
- ◆ Responsable d'Équipe Mobile : 25 points d'indice majoré ;
- ◆ Direction des équipes techniques : 15 points d'indice majoré ;
- ◆ Fonction d'accueil : 10 points d'indice majoré ;
- ◆ Infirmier ou assistant socio-éducatif : 20 points d'indice majoré (suivant décret : 15 points d'indice majoré).
- ◆ Infirmier ou assistant socio-éducatif ayant droit à une indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels enseignants des écoles, collèges lycées et établissements d'éducation spéciale, des personnels de direction d'établissement et des personnels d'éducation : 15 points d'indice majoré.

La continuité de versement de la NBI aux fonctionnaires d'État transférés dans la fonction publique territoriale est garantie par les textes législatifs tant qu'ils continuent d'exercer les fonctions y ouvrant droit.

- **CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS SANS LIMITATION DE DURÉE**

◆ Ils conservent la qualité de fonctionnaires d'État mais sont soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'ils exercent par effet du détachement. Ils demeurent en outre placés sous l'autorité directe du chef d'établissement. Ils continuent d'appartenir à leur corps d'origine. Cette disposition législative que l'État a été obligé d'intégrer à la mise en place du transfert est à protéger. Et l'État et les collectivités territoriales n'attendent qu'une seule chose, que les agents y renoncent de leur propre fait en intégrant la collectivité d'accueil.

◆ **La notation des personnels détachés ou mis à disposition** doit être établie par l'autorité territoriale, après avis du chef d'établissement et examen par la commission administrative paritaire. Elle est ensuite transmise à l'administration d'origine qui continue à gérer parallèlement la carrière du fonctionnaire d'État.

◆ À la différence des fonctionnaires intégrés dans les cadres d'emplois territoriaux, les agents détachés ne peuvent accéder à aucun autre cadre d'emplois territorial par la voie de la promotion interne. Ils ne peuvent pas non plus muter dans un emploi d'une autre collectivité ou accéder par détachement à un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou à un autre corps de la fonction publique, car cela reviendrait à opérer illégalement un double détachement. Ils doivent donc d'abord mettre fin à leur détachement.

La mobilité dans un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale est par conséquent réservée aux agents qui ont intégré au préalable leur collectivité d'accueil.

Pour une mobilité interne, dans la même collectivité d'accueil, dans le même cadre d'emplois spécifique aux EPLE, l'autorité territoriale est la seule compétente pour mettre en place les dispositifs de mobilité entre les établissements, dans un emploi créé ou vacant.

Dans la fonction publique territoriale, on appelle mutation le détachement qu'une collectivité territoriale effectue pour déplacer un agent d'une collectivité territoriale à une autre, ou d'une fonction publique à une autre.

Les fonctionnaires intégrés peuvent postuler à tout emploi créé ou vacant dans leur collectivité de rattachement ou d'une autre collectivité.

Contrairement à la fonction publique d'État qui organise pour ses fonctionnaires un droit à la mutation à partir de l'établissement d'un barème pour occuper les postes vacants, la fonction publique territoriale situe la possibilité de ses agents titulaires pour occuper un autre poste de travail dans le même cadre qui organise les promotions ou les recrutements, à travers des listes d'aptitude. La mutation ou la mobilité des agents au sein d'une collectivité territoriale sont laissées à la discrétion et au bon vouloir de l'assemblée décisionnaire.

Par contre, les agents peuvent faire l'objet d'un changement d'affectation interne dans un EPLE ou ailleurs à l'initiative de l'autorité territoriale.

♦ **MUTATION OU MOBILITÉ : DÉMARCHE À SUIVRE :**

- Consultation des vacances de postes ;
- Envoi du C. V. et de la lettre de motivation ;
- Après l'étude des candidatures parvenues, les candidats correspondant au profil souhaité sont reçus dans le cadre d'un entretien individuel ou d'une commission de recrutement.
- Pour un agent détaché par l'État auprès d'une collectivité territoriale départementale qui souhaite travailler à la Région, il lui faut demander d'abord au Ministère de l'Éducation Nationale sa réintégration. C'est alors le Ministère qui procédera à son nouveau détachement auprès de la Région.

♦ **Le licenciement est possible dans la fonction publique territoriale.**

L'Assemblée Délibérante peut décider de la suppression d'emplois après consultation du CTP. Des garanties minimales sont cependant offertes aux fonctionnaires concernés par ces suppressions :

1. Maintien y compris en surnombre pendant un an dans la collectivité d'origine. Pendant cette période, tout emploi correspondant au grade de l'agent lui est proposé. Il est mis à la disposition du Centre Départemental ou Régional de Gestion qui doit mettre en œuvre des possibilités de reclassement.
2. Après trois refus d'offre d'emplois, le fonctionnaire est licencié et relève des dispositions d'indemnisation du chômage de droit commun.

• **LE DÉTACHEMENT DÉROGATOIRE DANS UN AUTRE EMPLOI TECHNIQUE DE LA CATÉGORIE C AU SEIN DE LA MÊME COLLECTIVITÉ**

Par dérogation aux dispositions du droit commun du détachement, les fonctionnaires intégrés dans le cadre d'emplois des EPLE peuvent être détachés dans un grade d'un autre cadre d'emplois équivalent au sein de la même collectivité territoriale, en application de l'article 9-1 du décret n° 88-552 du 6 mai 1988 modifié.

• **LE DÉTACHEMENT DES AGENTS PUBLICS**

Deux possibilités s'offrent à la collectivité territoriale pour détacher des fonctionnaires dans des entreprises privées ou des associations :

- Le détachement auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général ;
- Le détachement auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique.

• **LA RETRAITE**

Le transfert des personnels des EPLE transférés n'aura pour ainsi dire que peu d'incidence sur l'ouverture des droits à pension, car le régime des retraites de l'État et celui des fonctionnaires territoriaux prévoient des droits similaires et reconnaissent les services accomplis dans chacune des autres fonctions publiques.

♦ Le fonctionnaire de l'État reste soumis à son régime de retraite d'origine (CPCM). Pendant la durée du détachement, **la retenue pour pension est calculée sur la base du traitement du cadre d'emplois territorial. Lors du départ à la retraite, le traitement pris en compte est celui de l'indice détenu pendant au moins six mois dans le corps d'origine, et non dans le cadre d'emplois d'accueil.** Une étude est en cours à l'Assemblée

Nationale pour que le montant de la pension des agents placé en détachement soit indexé sur l'emploi occupé en détachement.

◆ À partir de la date de leur intégration, les fonctionnaires ayant exercé cette option cessent de relever du CPCM et sont soumis au régime de retraite de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), similaire à celui du CPCM de l'État. Les services antérieurement accomplis enregistrés par le CPCM sont validés par la CNAACL en ce qui concerne la constitution du droit à pension et le nombre de trimestres liquidables. La pension sera donc versée par la CNAACL pour la totalité de la carrière du fonctionnaire transféré.

◆ La CNAACL qui gère la retraite des agents territoriaux est commune à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

• LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail et des congés résulte de l'application des textes de la fonction publique territoriale en concertation avec les chefs d'établissement.

◆ Les personnels des EPLE transférés ne sont donc plus soumis aux textes de la fonction publique d'État, mais au cadre juridique prévu pour le personnel des collectivités territoriales. Néanmoins, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents sont fixées par chaque collectivité « dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées ». Le temps de travail est fixé par la loi à 1607 heures annuelles.

Sont concernés tous les agents, quelle que soit leur situation juridique, titulaires ou non titulaires, détachés ou mis à disposition, à temps complet ou à temps partiel, tous les intervenants dans tout établissement relevant de l'Éducation Nationale.

Les personnels sous contrat ou employés à la vacation sont régis par les dispositions propres à leur contrat.

Les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels qui ne sont pas décomptés ni récupérables.

De même, les congés de maladie, maternité, de formation... intervenus au cours d'une période travaillée sont comptabilisés comme du temps de travail effectif et sont décomptés sur la base du nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps.

En début d'année, **l'organisation du temps de travail est obligatoirement fixée lors d'une réunion** avec les personnels pour mettre au point le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation au regard des nécessités du service. À l'issue de cette réunion, qui harmonise autant que possible l'intérêt du service et la vie personnelle des agents, le chef de service arrête ce calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard avant la rentrée.

Par ailleurs, en fin d'année scolaire, une réunion de bilan sur l'aménagement du temps de travail est organisée.

Les obligations de service sont définies pour la période du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante.

Le travail est réparti dans le cadre de l'année en fonction des périodes de présence ou de congé des élèves.

Les obligations hebdomadaires reposent sur une semaine de cinq jours. Des dérogations à ce principe sont possibles lorsque les semaines les plus basses au sein d'un cycle pluri hebdomadaire sont inférieures à 34 heures ainsi que durant les périodes hors présence des élèves.

L'amplitude horaire hebdomadaire peut être fixée, pour la filière ouvrière, dans une fourchette de 35 à 40 heures, avec une variation possible de 3 heures. L'amplitude journalière maximale est de 11 heures.

La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures.

Le samedi est un jour ouvrable.

Le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures consécutives. Le repos quotidien est au moins de 11 heures.

Les fonctions s'exerçant la nuit sont organisées dans une plage horaire comprise entre 22 et 7 heures, avec une marge de variation possible de 2 heures en moins sur cette plage, en fonction des besoins spécifiques de l'établissement.

Les jours ou heures de récupération obtenus du fait des dépassements horaires ou au titre des astreintes ne sont pas considérés comme des congés annuels.

Le service à effectuer pendant les congés des élèves ne peut être supérieur à 25 jours.

Aucun personnel ne travaille pendant les périodes de fermeture de l'établissement, à l'exception du service de surveillance et de sécurité.

◆ **Le temps de présence des personnels d'accueil, logés par nécessité absolue de service** est de 1723 heures annuelles, durée considérée comme équivalente à une durée de travail effectif de 1607 heures. Cette même durée est fixée à **1903 heures par an et par agent lorsque l'exercice des fonctions s'effectue en « poste double »**, c'est-à-dire lorsque deux postes d'accueil d'un même établissement sont occupés par un couple d'agent.

Le temps de présence hebdomadaire de ces agents pendant les périodes de présence des élèves est fixé à 43 heures pour un agent seul et à 48 heures pour chaque agent exerçant en poste double.

♦ **L'astreinte** est définie comme « une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. » (Arrêté interministériel relatif au décret du 25 août 2000). Dans les EPLE, elle couvre « les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes les opérations permettant, d'une part, d'assurer à titre exceptionnel la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et, d'autre part, d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques. » **Les astreintes sont susceptibles de s'appliquer aux personnels logés pour nécessité absolue de service, à l'exception des personnels ouvriers chargés de l'accueil, sans aucun droit à compensation en temps.**

Il appartient à chaque collectivité territoriale de déterminer, après avis du CTP, les cas de recours aux astreintes, les modalités de leur organisation, la liste des emplois concernés et les conditions de leur rémunération ou de leur compensation (indemnité ou repos compensateur). **Aucune compensation n'est toute fois accordée aux agents bénéficiaires d'un logement attribué par nécessité absolue de service.**

♦ **La notion de permanence** est définie comme « l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié. »

♦ **Les sujétions** répondent à des fonctions dont l'exercice est soumis de manière prévisible et régulière à des contraintes de travail et d'horaires au moment de l'élaboration de l'emploi du temps. Les heures concernées sont décomptées dans le temps de travail en début d'année sur la base d'une majoration par un coefficient multiplicateur, sans que le total des obligations de service ne puisse dépasser le temps de travail annuel.

- Pour la onzième demie journée travaillée après dix demies journées consécutives précédentes, le coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué, soit 1 heure 12 minutes pour une heure effective.
- Pour le travail en horaire décalé intervenant avant 7 heures et/ou après 19 heures, sous réserve d'un travail minimum de deux heures, le coefficient de 1,2 est appliqué.
- Pour le samedi après-midi, le dimanche ou un jour férié travaillé, un coefficient multiplicateur de 1,5 est appliqué, soit une heure et demie pour une heure effective.
- Pour les interventions de nuit, le coefficient multiplicateur de 1,5 est appliqué.

Les sujétions déjà prises en compte par l'octroi d'une indemnité spécifique ou d'une contrepartie ne donnent pas lieu à majoration.

L'octroi d'un logement pour nécessité absolue de service ne fait pas obstacle au bénéfice des majorations pour sujétions.

♦ **Une sujétion occasionnelle**, due à des circonstances imprévues et non intégrée dans l'emploi du temps, est prise en compte comme un dépassement horaire. **Elle ne se confond pas avec l'astreinte.**

♦ Les personnels dont le temps de travail atteint **6 heures** bénéficient d'un temps de pause de vingt minutes non fractionnables.

La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est fixée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service. Il s'effectue toujours à l'intérieur de la journée. Il n'en est pas détachable. Il peut coïncider avec le temps de la restauration (pause méridienne).

• LES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels sont établis dans le respect de la durée de travail de 1607 heures, sur la base de 9 semaines ou de 45 jours ouvrés pour un agent à temps complet. Au-delà des 45 jours ouvrés, en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect des 1607 heures, des jours complémentaires peuvent être octroyés. Dans les établissements soumis à un rythme scolaire, les congés sont répartis de manière concertée et équilibrée entre les périodes de petites et grandes vacances des élèves. Lorsque l'organisation du service l'autorise, le congé de grandes vacances peut être pris à une période différente de l'été, décidée par accord mutuel entre le chef d'établissement et l'agent.

♦ **Les congés des personnels contractuels** : De manière générale, le temps de travail applicable aux agents **non titulaires** recrutés sur contrat à durée déterminée inférieure ou égale à dix mois est organisé sur la base d'un cycle hebdomadaire de **35 heures et sur celle de 2,5 jours ouvrés de congé par mois de service.**

Les personnels contractuels ouvriers affectés pour l'année scolaire dans le même établissement bénéficient du régime spécifique des horaires et des congés de l'équipe dans laquelle ils sont intégrés, **dans la limite de 4 jours ouvrés de congés par mois de service.** Lorsqu'ils sont recrutés pour des périodes de remplacement courtes (semaine, quinzaine ou mois), leur congé est établi sur la base de 2,5 jours ouvrés par mois de service et leur horaire hebdomadaire est fixé à 35 heures.

♦ Par ailleurs, **le même régime de congés bonifiés** que celui de l'État s'applique à la fonction publique territoriale en faveur des agents originaires des **DOM**, exerçant leurs fonctions en métropole. Ils ajoutent aux

congés annuels de l'été une bonification allant de 1 à 30 jours, si les nécessités de service ne s'y opposent pas. L'année où ces congés bonifiés s'appliquent, ils sont plafonnés à 65 jours consécutifs, samedis et dimanche compris. Ils sont alors pris en lieu et place de tous les congés de l'année considérée. Les conditions pour bénéficier de ces congés demeurent donc inchangées, mais leur vérification incombe désormais à la collectivité territoriale employeur.

♦ **Les congés des personnels originaires des TOM**, exerçant leurs fonctions en métropole peuvent bénéficier du cumul de leurs congés annuels pour se rendre dans leur territoire ou pays d'origine. Le cumul des congés annuels constituant une dérogation au principe du non report de ces congés sur l'année suivante, l'octroi et les modalités de ce cumul seront appréciés par l'autorité hiérarchique, en fonction de l'intérêt et des besoins de l'établissement. **L'année précédant celle du cumul, les jours correspondant au congé annuel reporté devront alors être intégralement travaillés.**

♦ **La récupération des congés non pris** en raison de congés de maladie, de maternité, de formation ou autres, intervenus pendant une période de congés annuels sont considérés comme du service accompli. Dès lors, le congé non pris au titre de la période de vacances est récupéré dans le cadre de l'année civile sur la base de 7 heures par jour. Le chef d'établissement arrête le calendrier des récupérations, après concertation avec l'agent avec l'agent et en fonction des nécessités du service.

♦ **Le report des congés non pris sur l'année civile suivante** ne peut s'effectuer sans l'accord du chef d'établissement, et dans la limite de 22 jours qui doivent être pris avant le 31 mars suivant. En cas de refus du chef d'établissement, les jours de congés non pris sont réservés au compte épargne temps dans la limite de 22 jours par an.

♦ Voilà pour les principes édictés par les textes juridiques. Mais l'exemple des congés bonifiés aujourd'hui attaqués montre bien que ni les engagements de l'État, ni ceux de la fonction publique territoriale n'offrent de garanties durables aux personnels que l'on a voulu dans un premier temps rassurer. Toutes les règles de la fonction publique en général sont en train de bouger et de brouiller les frontières entre le droit public et le droit privé. La stabilité statutaire à laquelle les fonctionnaires ont été habitués fait l'objet d'une vaste déréglementation contre laquelle il est urgent de se mobiliser.

♦ En outre, l'application du droit commun de la fonction publique territoriale qui fixe le cadre général des conditions de travail doit tenir compte des pouvoirs propres dont dispose le chef d'établissement qui encadre et organise le travail des personnels techniciens ouvriers et de service placés sous son autorité. **La convention passée entre la collectivité territoriale et l'établissement précise les compétences respectives de l'employeur territorial et du chef d'établissement.** Il est important d'y avoir accès. Les Conseils Régionaux ont passé une convention avec chacun des lycées de la Région. Les Conseils Généraux ont passé une convention avec chaque collège du Département. Une convention spéciale entre le Conseil Régional et le Conseil Général définit la répartition des compétences entre les deux collectivités territoriales dans le cas des établissements mixtes (collège et lycée compris dans un même établissement).

- **EXEMPLE D'UNE CONVENTION PASSÉE ENTRE LE DÉPARTEMENT ET LES COLLÈGES DES HAUTS-DE-SEINE (92)**

-

- ♦ Il détermine et transmet au chef d'établissement les instructions et consignes qu'ils doivent suivre et respecter dans l'exécution de leurs tâches.

- ♦ Il fixe les obligations de service des personnels, leurs horaires de travail et les consignes de sécurité.

- ♦ Il procède au recrutement ou au remplacement des personnels et détermine leur affectation, en y associant les chefs d'établissement et les gestionnaires.

- ♦ Il organise la mobilité des ouvriers en y associant les chefs d'établissement et les gestionnaires.

- ♦ Il décide de l'attribution des logements.

- ♦ Il définit le mode de production des repas et la politique tarifaire.

- ♦ Il fixe des objectifs au chef d'établissement pour coordonner au mieux le travail des agents.

- ♦ Le Conseil Général peut demander aux agents d'assurer leurs services en dehors de leurs horaires.

- ♦ Un service de vacance comprenant les ouvriers pourra être organisé afin de permettre et de contrôler l'accès aux locaux hors périodes d'ouverture aux élèves (pour des travaux au service du Département).

- ♦ Le département peut créer des services mutualisés dans les domaines relevant de sa compétence (équipes mobiles d'ouvriers professionnels ou autres).

- ♦ En dehors des heures d'ouverture aux élèves, le Maire ou des élus peuvent organiser des activités compatibles avec les principes fondamentaux de l'enseignement public.