DÉCEMBRE
2013

fédération
des services
publics
la cgt

Spécial

Agents des collèges et des lycées

Projet de loi « modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles » et cadre d'emplois « TOS »

A la lecture du projet de loi, même si certains déclament que ce n'est pas une nouvelle « décentralisation », les termes de compétitivité, de rationalisation des dépenses et surtout de mutualisation des moyens y prennent une place prépondérante.

En effet, que ce soit par le biais des « conférences territoriales » ou des métropoles, les personnels, quels qu'ils soient, feront bien l'objet de nouveaux transferts selon les désidératas de telle ou telle collectivité.

Le projet prévoit que, dans chaque région, sera débattue, au moins tous les six ans, la répartition d'un certain nombre de compétences entre collectivités. Outre les risques d'inégalités de traitement des usagers selon les régions et les intenses opérations de lobbying entre collectivités qui ne manqueront pas de prospérer, l'instabilité qui en découlerait en termes d'organisation des services et de conditions d'emploi pour les personnels ne manquerait pas d'occasionner une dégradation de la qualité du service public.

Pour les métropoles, les compétences obligatoires des communes ainsi que celles des départements et régions pourront être transférées à celles-ci avec les personnels.

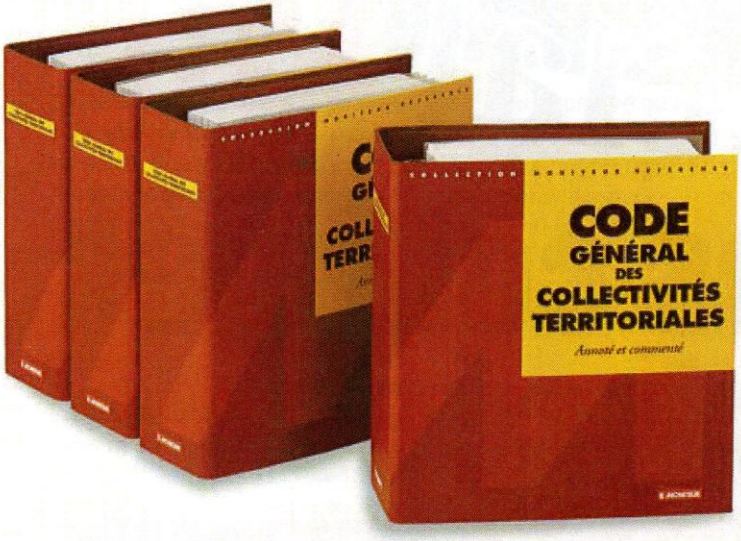
On comprend mieux alors l'utilité de conserver un cadre d'emplois spécifique afin de mettre un coin dans la fameuse « mutualisation des moyens » mise au service de la réduction de l'emploi et du service publics.

En effet, là où le cadre d'emplois « TOS » a été conservé, souvent contre les élus locaux et certaines organisations syndicales, des embauches ont été effectuées alors que, dans le même temps, d'autres services comme les routes par exemple ont été mutualisés avec d'autres services techniques.
Cela a eu comme effet le non-remplacement de départs en retraite, donc la réduction d'effectifs. Les faits nous ont encore donné raison.

Oui, le cadre d'emplois garantit d'exercer les missions dans les établissements scolaires, confirmant l'appartenance à la communauté éducative des TOS, constituant ainsi un frein à l'externalisation des missions, permettant de conserver des droits acquis antérieurs (missions, temps de travail « Lang », mutation) et ainsi assurer un service public dans les EPLE de qualité.

On le voit bien, sept ans après la décentralisation Raffarin, la bataille pour conserver le cadre d'emplois spécifique « TOS » s'impose plus que jamais.

L'article 32



Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :
1° Après l'article L. 3211-1, il est inséré un article L. 32111-1 ainsi rédigé :
Art. L. 3211-1-1
– Le conseil général peut, à son initiative ou saisi d'une demande en ce sens du conseil d'une métropole, transférer à celle-ci, dans les limites de son territoire, les compétences suivantes :

La compétence en matière de construction, d'aménagement, d'entretien et de fonctionnement des collèges. À ce titre, elle assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les collèges dont elle a la charge.

Dispositions relatives aux personnels

« III. – Les services ou parties de services du département qui participent à l'exercice des compétences mentionnées au III de l'article L. 5217-2 sont transférés à la métropole par convention selon les modalités définies aux onzième à treizième alinéas du III de ce même article.

« Les fonctionnaires de l'État détachés à la date du transfert auprès du département et affectés dans un service ou une partie de service transférés à la métropole sont placés en position de détachement auprès de la métropole pour la durée de leur détachement restant à courir.

« IV. – Les services ou parties de services de la région qui participent à l'exercice des compétences mentionnées au IV de l'article L. 5217-2 sont transférés à la métropole selon les modalités définies aux deuxième à quatrième alinéas de ce même IV.

« VI. – À la date d'entrée en vigueur des transferts définitifs des services ou parties de services auxquels ils sont affectés, les agents non titulaires de droit public du département et de la région exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à la métropole deviennent des agents non titulaires de la métropole et les fonctionnaires territoriaux exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à la métropole sont affectés de plein droit à la métropole.

« Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 4-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire du département ou de la région sont assimilés à des services accomplis dans la métropole.

Le risque est grand de voir se développer des situations où pour la même mission interviendront des agents sous statuts différents (RI, temps de travail, congés,...).

Les revendications :

Statut unique, ratio d'avancement à 100 %, régime indemnitaire intégré dans le salaire, salaire, emplois, service public prennent toute leur signification.

Article 111-1

■ Créé par Loi n°2007-209 du 19 février 2007 - art. 47 JORF 21 février 2007
Les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 peuvent être maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent :
1) D'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté ;
2) D'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de la collectivité dans laquelle l'agent est affecté.

La collectivité d'accueil peut annuler les avantages acquis par simple délibération.

Les missions des ATEE

Les missions aujourd'hui des agents des collectivités territoriales se retrouvent encore sous certaines dérives quant à leur utilisation au service des personnels de direction logés.

Seuls les fonctionnaires occupant un logement par nécessité absolue de service (NAS) bénéficient d'une dotation annuelle de prestations en nature applicable aux seules consommations d'eau, de gaz, d'électricité et de chauffage, dotation par ailleurs soumise à fiscalisation.

En 1946 une circulaire ministérielle vient trancher ces incontestables conflits qui relèvent davantage de l'équité et du bon sens que de la doctrine administrative et rappelle que les logements, les parties communes étaient affectés à la fonction.

En ce qui concerne les parties communes, les charges d'entretien sont réparties au prorata des logements et leur nombre d'occupants (ascenseur, vide-ordures, etc.). Les accès aux logements de fonction ne sont pas dans les missions des agents, sauf s'ils sont utilisés par les usagers.

Un décret du 26 août 1987, en application de la loi du 23 décembre 1986, vient rappeler la nature des charges locatives qui doivent être supportées par l'occupant d'un logement de fonction du domaine public de la collectivité territoriale ou privé.

Les Greta sont soumis à un contrat pour rémunérer le personnel d'EPLE des collectivités territoriales qui intervient pour toutes prestations (nettoyage des salles, bureaux, réparation du bâtis, etc.) au même titre que n'importe quel intervenant.

Sont concernés : les personnels gagés en dehors du temps de travail. Pendant le temps de travail (les personnels effectuent des prestations

pour les Greta, accueil, restauration) doivent être rémunérés au même titre que leur hiérarchie.

Les parties d'un bâtiment non utilisées par les usagers et les élèves ne sont pas assujetties à l'entretien par le personnel.

Il existe une convention entre le Greta et l'EPLE qui est validée par le conseil d'administration ou mise à connaissance dans chaque établissement.

Reclassement pour inaptitude physique des adjoints techniques territoriaux

Pour les fonctionnaires territoriaux stagiaires et les agents non titulaires, cette possibilité a été reconnue par la jurisprudence conformément au « principe général de ce droit reconnu par le Conseil d'Etat » mais aucune législation ou texte n'en prévoit les modalités.

La CGT, dans l'attente de la résorption de la précarité, réclame d'ores et déjà pour ces personnels les mêmes garanties statutaires que les personnels titulaires.

Pour les fonctionnaires territoriaux titulaires :
Le reclassement pour inaptitude physique peut être envisagé pour les personnels en incapacité temporaire ou définitive d'exercer leurs fonctions et dans le cas où l'aménagement du poste n'est pas possible suivant les nécessités de service. Ce reclassement fait suite à la demande du fonctionnaire sur son initiative ou après y avoir été invité par son autorité hiérarchique.

Après cette directive, si le fonctionnaire ne fait aucune demande de reclassement, il est mis en disponibilité.

L'autorité territoriale recherche un emploi de reclassement au sein de la collectivité ou à défaut par l'intermédiaire de la bourse de l'emploi du Centre de Gestion ou du CNFPT.

A) Il y a possibilité d'un emploi de reclassement :

Reclassement pour inaptitude physique des adjoints techniques territoriaux

Après avis du Comité Médical sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer l'emploi de reclassement mais également sur les modalités de recrutement sur cet emploi qui doivent être adaptées aux capacités physiques du fonctionnaire,

après avis des différentes CAP concernées,

le Fonctionnaire demandeur d'un reclassement d'emploi est :

a) intégré, si ses capacités physiques le permettent, dans un autre grade de son cadre d'emplois. Le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération antérieure si l'indice de reclassement est inférieur au précédent qu'il détenait.

b) recruté dans un autre cadre d'emplois :

- Par recrutement direct, par concours aménagé ou par promotion interne dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique équivalent ou supérieur à celui d'origine. En cas d'admission dans un cadre d'emplois d'un niveau inférieur, le fonctionnaire conserve sa rémunération antérieure si l'indice de reclassement est inférieur à celui d'origine.

- Par détachement dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique équivalent, le fonctionnaire est classé à l'indice égal ou immédiatement supérieur. Dans les cas d'un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, le fonctionnaire conserve à titre personnel son indice du grade d'origine. Cette affectation est soumise aux règles du détachement de droit commun.

Point commun à tous les cas :
Dans tous les cas, l'autorité territoriale a obligation de rechercher une possibilité de reclassement pour ses agents devenus inaptes.

Cependant, la collectivité n'a aucune obligation de résultat en matière de reclassement. Elle doit seulement apporter la preuve qu'elle a cherché une solution de reclassement pour son agent. Par contre, un refus par demande de détachement doit être motivé par la collectivité.

B) Il n'y a pas de possibilité d'un emploi de reclassement

- Dans le cas d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le fonctionnaire est maintenu en congé à plein traitement jusqu'à une possibilité de reclassement ou son admission à la retraite.

- Dans le cas d'une maladie, si le fonctionnaire ne rentre pas dans les clauses des différents congés de maladie ou s'il a épuisé ses droits à maladie, il est mis en disponibilité d'office*.

Les personnels en détachement sans limitation de durée peuvent également demander un reclassement au Recteur de leur académie. Ce reclassement s'effectue dans les mêmes conditions que ci-dessus, dans le corps concerné ou dans un autre corps.

En conclusion
Le fait que l'autorité territoriale n'a pas obligation de résultat complique les procédures. Malheureusement, trop de personnels en situation d'handicap se retrouvent mis en disponibilité « sous prétexte qu'il n'y a pas de poste » ou passent par de « véritables parcours de combattant » pour obtenir un reclassement. C'est souvent suivant l'influence de la CGT et de la mobilisation que la collectivité concrétise le reclassement de l'agent en situation d'handicap.

***Attention ! La disponibilité pour inaptitude physique :**
Le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour une année. Elle peut être renouvelée 3 fois sous réserve du comité médical et de la commission de réforme la dernière année.
En disponibilité d'office, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite. Il ne perçoit aucune rémunération, mais peut, sous certaines conditions, prétendre à une prestation en espèces ou à une Allocation d'Invalidité Temporaire à la charge de l'employeur. Il ne va pas sans dire que ces prestations se situent au niveau du seuil de pauvreté (à peu près, suivant les cas, entre 50 % et 68,66 % du traitement dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et de 100 % du supplément familial pour les ayants droit).

En fin de droit de la disponibilité, le fonctionnaire est mis en retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude physique.

Repères revendicatifs de la Fédération CGT des Services publics

➔ Droit et obligation à la formation et au reclassement de l'agent titulaire et non titulaire dans la Fonction publique avant toute mise à la retraite pour invalidité.
➔ Amélioration statutaire des pensions d'invalidité avec augmentation de l'indice de référence au minimum du premier indice de l'échelle 3 de la Fonction publique territoriale (soit le SMIC revendiqué par la CGT : 1 700 euros bruts).