

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 61 - Septembre / Octobre 2011



Photo de couverture : Mairie de La Baule Escoublac (Loire Atlantique, 44)



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 : Editorial

Page 3 : Rémunérations, Une promesse de recrutement, Promotion, congés annuels

Page 4 : Alimenter et utiliser son compte épargne temps

Page 5 : Changement d'affectation

Page 6 : Régime indemnitaire, Jurisprudence : NBI, Suspension et maladie, Détachement en

Police Municipale, Peut-on cumuler un travail à temps complet et des temps d'astreinte

Page 7 : Harcèlement, Attribution de la NBI, le CDD, Recrutement d'un contractuel

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

Chers (es) Collègues,

A l'heure où les dernières déclarations sur la Police Municipale sont très sombres, ce qui ne change guère..., les représentants du S.A.F.P.T ont répondu à l'invitation de Monsieur Bruno BESCHIZZA (secrétaire national UMP en charge de l'emploi des forces de sécurité). Nous l'avons rencontré, (Bruno Champion, Thierry Camilieri et moi-même) le 6 septembre dernier à Paris où il était accompagné par deux de ses collaborateurs.

A l'ordre du jour les propositions de monsieur URVOAS, et la réponse ministérielle au sujet du projet du S.A.F.P.T.

Sans entrer dans le détail de la discussion, nous pouvons dire que certaines vérités ont été échangées sur la profession de la Police Municipale et sur les positions prises par les uns et par les autres.

Aujourd'hui, le S.A.F.P.T peut affirmer que son projet est toujours d'actualité et suscite un intérêt croissant.

Il nous a d'ailleurs été demandé d'envoyer par mail le dit projet ainsi que la synthèse l'accompagnant afin qu'une large diffusion soit faite dans les hautes instances et plus particulièrement dans celles se trouvant rattachées au Ministère de l'Intérieur.

Nous avons également saisi cette occasion pour tirer (de nouveau) le signal d'alarme en ce qui concerne le détachement. En effet, aucun « garde fou » n'a été mis en place pour préserver la filière Sécurité.

Rien ni personne ne vérifie les compétences d'agents détachés dans les cadres d'emplois de ladite filière ! Pourtant, le port d'uniforme et le port d'armes (aléatoire) couplés aux responsabilités et aux compétences demandées devraient faire l'objet de toutes les attentions.

Partant de cette réflexion et en admettant que la règle du détachement s'applique à tous les fonctionnaires (quoique des exceptions soient déjà en place), nous avons demandé que les rapports de stage émis par le CNFPT prennent toutes leurs valeurs et soient transmis au Procureur de la République et au Préfet.

Ainsi, le double agrément et l'assermentation ne seraient attribués qu'à la fin de la FCO des agents détachés, à la lecture desdits rapports.

Autre signal d'alarme que nous avons lancé, l'utilisation des A.S.V.P dans de nombreuses communes.

Preuves à l'appui, nous avons fait la démonstration que certaines collectivités utilisent ces agents comme de véritables Policiers Municipaux et ce, malgré les circulaires ministérielles rappelant les règles en la matière !

Le projet du S.A.F.P.T permettrait de limiter fortement ces dérives avec la création d'un véritable Cadre d'emplois doublé d'un statut particulier pour les ASVP.

Après plus de deux heures de discussion, nous avons pris congé en ne manquant pas de remercier nos interlocuteurs pour leur accueil chaleureux, leur écoute et pour l'importance donnée au travail effectué par le SAFPT.

Nous avons profité de ce que nous étions à Paris pour également rencontrer les instances des Centres Interdépartementaux de Gestion Petite Couronne et Grande Couronne, ce qui nous a permis, au-delà de prendre contact et de faire connaître le SAFPT, de recevoir toutes les informations et documents nécessaires pour être présents dans cette Région lors des prochaines élections professionnelles de la Fonction Publique Territoriale. Nous avons été reçus de façon très cordiale et nous avons pu constater que la philosophie du SAFPT était très appréciée.

Nous avons ensuite fait part de toutes ces avancées à nos collègues de cette Région, que nous avons rencontrés lors de la réunion organisée à Créteil le 8 septembre.

Un grand merci à toutes et tous sans oublier Christophe RUIZ, notre référent Ile de France pour leur implication et le travail fourni sur le terrain.

Par ailleurs, comme vous pourrez le voir à la dernière page de notre journal, à la rubrique « créations de sections », le SAFPT est heureux d'accueillir les collègues de la Mairie des Abymes en Guadeloupe dont la section a été créée début septembre. Nous leur souhaitons la bienvenue parmi nous.

Chers (es) Collègues, comme vous pouvez le constater, la toile d'araignée tissée par le SAFPT ne cesse de s'agrandir et tous les collègues responsables, à quel que niveau que ce soit, en sont les artisans.

Merci à toutes et tous pour ce travail quotidien.
Cordialement.

*Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale*

Rémunérations. Nouvelles primes familiales des fonctionnaires

Le gouvernement a confirmé sa réforme du supplément familial de traitement (SFT) des parents fonctionnaires. Elle avantagera les familles comptant un seul enfant : la somme versée passera de 2,29 à 30 euros par mois. Parallèlement, les parents de famille nombreuse verront leur prime baisser, passant désormais au forfait, alors que le SFT, jusqu'ici, comprend une part fixe et une autre liée au traitement. Ainsi, pour trois enfants, la somme, qui s'échelonnait entre 181 et 281 euros, s'élèvera à 181 euros pour tous. Les syndicats ne se sont pas dits opposés à une telle mesure.

Pour information, Le SAFPT avait en son temps, proposé, d'une part, que le supplément familial soit réévalué de manière significative pour 1 enfant et qu'il soit réajusté et identique, quel que soit l'indice de l'agent avec suppression de l'élément proportionnel.

--- - ---

Une promesse de recrutement engage-t-elle la responsabilité de la collectivité ?

OUI. Commet une faute de nature à engager sa responsabilité une collectivité locale qui, alors qu'elle s'y était engagée par courrier et qu'un agent satisfaisait à la date voulue aux conditions énoncées dans ce courrier, a refusé de le nommer stagiaire à l'issue de son contrat emploi consolidé. En effet, si la ville oppose la mise en place d'une politique nouvelle de maîtrise des dépenses de personnel de la commune pour justifier son refus de nomination et soutient que ses courriers attestent de l'analyse de la demande d'intégration de cet agent et de l'absence de postes entrant dans le champ de ses compétences, elle a cependant commis une faute de nature à engager sa responsabilité en donnant à celui-ci des assurances qu'elle n'a pas respectées.

Cour administrative d'appel de Marseille, 8 juillet 2010, Mme M., req. n°08MA03251.

--- - ---

Promotion

L'autorité administrative n'a pas à mentionner tous les agents remplissant les conditions pour être promus sur ses projets d'avancement et de promotion soumis à la CAP

Pour procéder à la consultation de la CAP sur son projet de tableau annuel d'avancement au grade supérieur d'un cadre d'emplois et sur son projet de liste d'aptitude au cadre d'emplois de la catégorie supérieure, l'autorité administrative compétente n'a pas à faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions pour être promus sur ces projets de tableau et de liste soumis à la CAP.

En revanche, elle doit préalablement à la présentation de ces projets avoir examiné la valeur professionnelle de chaque agent remplissant les conditions pour être promu.

- D'autre part, elle doit tenir à la disposition de la CAP les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau et de liste après avoir comparé les mérites respectifs des agents.

En l'espèce, un agent de maîtrise territorial a demandé l'annulation des tableaux annuels d'avancement au grade d'agent de maîtrise qualifié et des listes d'aptitude pour l'accès au grade de contrôleur des travaux au titre des années 2002 et 2003.

Or, en première instance, le tribunal administratif a annulé ces décisions litigieuses, estimant qu'elles avaient été prises sans examen systématique des mérites des candidats à une promotion par la CAP. Le jugement a donc été annulé.

Référence : CE 27 avril 2011 req. n°304987

--- - ---

Y a-t-il une limite au fractionnement des congés annuels ?

La réglementation relative aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux est déterminée par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Son article 3 prévoit que le calendrier des congés annuels est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Le juge administratif considère que, si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord exprès de l'autorité administrative compétente (CAA Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99BX02762). Ainsi, l'agent peut demander à fractionner et échelonner son congé annuel au cours de la période de référence sans limitation du nombre de fractionnements dès lors que cette organisation recueille l'accord de l'autorité territoriale.

Alimenter et utiliser son compte épargne-temps

Comme les salariés du privé, les agents de la fonction publique territoriale bénéficient du droit au compte épargne-temps. Néanmoins, la notion de nécessité de service implique certaines modalités d'utilisation.

Le compte épargne-temps (CET) constitue une modalité de stockage des jours de congés et de récupération que l'agent ne souhaite pas prendre pendant l'année en cours, afin de pouvoir les utiliser plus tard ou selon différentes modalités.

Depuis le 26 août 2004, les agents titulaires ou non titulaires de la fonction publique territoriale disposent d'un droit au CET, pourvu qu'ils aient été employés de manière continue et qu'ils aient effectué un an de service effectif. Il suffit donc, pour pouvoir en bénéficier, que l'agent en fasse la demande auprès de sa collectivité. Il n'est pas nécessaire que celle-ci en ait prévu la mise en place par délibération.

1. Les conditions générales du CET

La procédure d'alimentation du CET, puis de l'utilisation des jours qui y figurent et les conditions de sa portabilité sont encadrées par la loi, d'une part, par la délibération en vigueur dans la collectivité employeur, d'autre part. C'est en effet à l'organe délibérant de déterminer, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son usage par l'agent.

Cette délibération est capitale, car c'est elle qui permet une utilisation plus ou moins large des jours figurant au CET : indemnisation, prise en compte au titre de la retraite additionnelle, etc. Il s'agira donc de porter une attention particulière aux règles d'utilisation définies par sa collectivité employeur.

2. La procédure d'alimentation

La réglementation prévoit le type de jours qui peuvent y être versés : ceux des congés annuels non utilisés et ceux issus de la réduction du temps de travail. Le nombre de jours de congés annuels pris au cours de l'année ne peut être inférieur à vingt. Si vous bénéficiez de vingt-cinq jours, vous ne pourrez épargner dans votre CET que cinq jours de congés annuels. En revanche, aucun plafond n'est prévu pour les jours issus de la réduction du temps de travail, qui peuvent donc être intégralement versés au CET. Si la collectivité le prévoit, les jours de repos compensateur des heures supplémentaires ou de sujétions particulières peuvent y être versés. Les jours de congés bonifiés non pris, quant à eux, ne sont pas concernés.

Le compte épargne-temps peut contenir un maximum de soixante jours, quelle que soit la nature des jours épargnés.

Pour pouvoir transférer sur votre compte épargne-temps les jours de congés que vous souhaitez, vous êtes tenus d'en informer l'autorité territoriale. Dans la mesure où les congés sont calculés et octroyés sur la base de l'année civile, c'est au terme de celle-ci que la décision devra intervenir et que les jours de congés non pris seront versés au CET.

3. Les modalités d'utilisation

Une fois les jours versés à votre compte épargne-temps, plusieurs modalités d'utilisation sont à votre disposition. Elles dépendront en grande partie des choix pris en la matière par votre collectivité employeur. Vous pouvez tout d'abord utiliser ces jours sous forme de congés. Cette possibilité est ouverte même en l'absence de délibération prise par la collectivité. Les vingt premiers jours accumulés dans le CET ne peuvent d'ailleurs être pris que sous cette forme.

Au-delà de ce nombre, et si votre collectivité employeur a délibéré en ce sens, vous avez le choix entre plusieurs options. A ce titre, ne seront donc concernés par ce droit d'option que les jours épargnés après les vingt premiers. Il conviendra donc de vérifier que votre CET a atteint ce seuil afin de pouvoir faire votre choix.

4. Au-delà des congés

Trois options s'offrent à vous. D'abord, si vous vous détenez la qualité de fonctionnaire titulaire, vous pouvez demander la prise en compte de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Dans ce cas, une formule arrêtée par décret permet de convertir ces jours en un nombre de points à capitaliser sur la retraite additionnelle.

Ensuite, vous avez la possibilité de choisir, que vous soyez fonctionnaire titulaire ou agent non titulaire, l'indemnisation de ces jours.

Enfin, vous pouvez opter pour le maintien de ces jours dans le CET. Il conviendra, dans ce cas, de veiller à ce que le nombre de jours versés ne dépasse pas le maximum de soixante prévus par la réglementation. Les jours maintenus pourront être pris sous forme de congés. Ce dernier choix semble le plus opportun lorsque vous hésitez sur l'utilisation de ces jours. En effet, il est possible de décider de les conserver sans les utiliser pendant une année, puis d'en demander l'indemnisation forfaitaire ou la prise en compte au titre de la retraite additionnelle l'année suivante, pourvu que le nombre de jours figurant dans le CET soit toujours supérieur à vingt.

Quelle que soit votre préférence entre ces trois possibilités, vous devrez la signifier à votre employeur au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle durant laquelle les jours ont été épargnés. Si vous n'exercez pas votre option, passé ce délai, les jours situés au-delà du seuil de vingt seront pris en compte au titre de la retraite additionnelle pour le fonctionnaire titulaire du régime spécial ou indemnisés pour les agents du régime général (fonctionnaire titulaire Ircantec ou agent non titulaire).

5. En cas de mobilité

Dans la mesure où le CET constitue un droit pour l'agent, vous devez pouvoir en bénéficier dans chaque collectivité employeur où vous travaillez. C'est pourquoi la réglementation garantit au fonctionnaire titulaire la possibilité de conserver son compte épargne-temps dans le cadre des différentes mobilités dont il peut disposer.

En cas de mutation, le compte épargne-temps est transféré automatiquement d'un employeur à l'autre, avec l'intégralité des jours y figurant. Il s'agit d'un droit pour l'agent et une collectivité employeur ne peut pas en principe l'obliger à vider son CET. Elle pourra, toutefois, se tourner vers la collectivité d'origine aux fins de conclure une convention prévoyant les modalités financières de transfert du compte épargne-temps. Mais rien n'oblige la collectivité d'origine à cette indemnisation.

Dans le cadre d'un détachement dans une autre collectivité territoriale, le maintien du compte épargne-temps est la règle. En revanche, en cas d'affectation dans une autre administration (fonctions publiques d'Etat et hospitalière), le CET de l'agent, s'il demeure valable dans la collectivité d'origine, est suspendu dans l'administration pour toute la durée du détachement. L'agent conserve ainsi ses droits sans pouvoir les utiliser.

S'il s'agit d'une mise à disposition, la logique est similaire : le compte épargne-temps reste valable, mais l'agent ne peut en faire usage pendant toute la durée de cette situation.

Pour l'agent non titulaire, aucune « portabilité » des jours figurant au CET n'est prévue. Il faut donc qu'il solde son compte avant de quitter son emploi.

D'autre part, lorsque l'agent est radié des cadres (licenciement, démission, départ en retraite), il doit avoir soldé l'intégralité des jours figurant sur son CET, sous forme de congés, par l'indemnisation ou par la prise en compte au titre de la retraite additionnelle lorsque cela est possible.

Les vingt premiers jours

Lorsque les jours versés au compte épargne-temps (CET) sont utilisés sous forme de congés, ces derniers sont assimilés à une période d'activité et rémunérés en tant que telle. Les droits à avancement et à retraite sont maintenus. Il est donc possible de prendre ces congés à la suite de congés annuels, de congés de maladie ou de maternité. Dans ce cas, en l'absence de jurisprudence, les experts considèrent que la règle de la limite de trente et un jours d'absence consécutifs (article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985) n'est pas applicable. L'utilisation de ces jours reste soumise à autorisation. Elle peut être refusée au vu des nécessités de service, sauf à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (ils sont alors octroyés de plein droit).

L'indemnisation forfaitaire

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé par arrêté et s'élève aujourd'hui à 125 euros par jour pour les agents de catégorie A, 80 euros pour ceux de catégorie B et 65 euros pour les « C ». La collectivité employeur n'a pas de marge de manœuvre et ne peut pas, en principe, fixer de taux supérieurs ou inférieurs. Ce mode d'indemnisation, déconnecté du traitement indiciaire des agents qui en font la demande, a été jugé légal par le Conseil d'Etat (11 octobre 2010, « Syndicat CFDT du ministère des Affaires étrangères », req. n° 322980). Ces montants sont soumis à la cotisation sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale.

Références : Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, art. 4.

Décret n° 2004-878 du 26 août 2004, art. 4, 5, 7-1, 8, 9 et 10.

Arrêté du 28 août 2009.

Conseil d'Etat, 11 octobre 2010, « Syndicat CFDT du ministère des Affaires étrangères », req. n° 322980.

à lire

« Le CET en 10 questions », « La Gazette » n° 1975 du 30 mars 2009, pp. 66-67.

« CET : la bombe à retardement », « La Lettre du cadre » n° 385 du 1^{er} septembre 2009.

« Comment la fonction publique organise son temps de travail dix ans après la mise en place des 35 heures ? » « Carrières publiques » n° 1311 de novembre 2010.



Changeement d'affectation

Le fonctionnaire doit être réintégré sur un poste équivalent correspondant à son cadre d'emplois

La décision mettant fin aux fonctions d'une directrice d'une médiathèque municipale ayant été annulée par le juge administratif, l'intéressée a été réintégré aux effectifs de la commune sur un autre poste, celui de responsable des publications et manifestations liées au patrimoine et à l'histoire de la ville. Or ce poste ne comportait aucune fonction d'encadrement, ni aucun budget propre. De plus, l'intéressée y était placée sous les ordres de la directrice de la communication, qui signait ses courriers. En outre, les missions et responsabilités confiées à l'agent manquaient de contenu substantiel. En conséquence, ce poste ne pouvait être considéré comme équivalent à son poste précédent, lequel correspondait à son cadre d'emplois de conservateur des bibliothèques. Ainsi, la décision l'affectant sur le poste de responsable des publications devait être annulée. En revanche, l'intéressée a ensuite été nommée directrice adjointe des affaires culturelles, chargée des relations avec l'Education nationale. Ce poste constitue, quant à lui, un poste équivalent à celui dont elle a initialement été évincée.

Régime indemnitaire

Une diminution automatique des indemnités en cas de sanction disciplinaire ne peut être instituée

Ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire, un agent municipal a également vu le montant de son indemnité d'administration et de technicité ainsi que celui de l'indemnité d'exercice des missions des préfectures dont il bénéficiait, réduits de 50 %. Cette réduction a été décidée sur le fondement d'une délibération du conseil municipal créant un abattement du régime indemnitaire des agents de la commune en cas de sanction disciplinaire. L'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents. Toutefois, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites. Ainsi, le conseil municipal de la commune ne pouvait légalement instituer une règle de diminution automatique de certaines indemnités de ses agents en cas de sanction disciplinaire. En l'espèce, l'illégalité des dispositions de la délibération instituant cette règle prive de base légale l'arrêté pris sur son fondement, qui réduit les indemnités de l'agent concerné.

Cour administrative d'appel de Marseille, 5 juillet 2011, req. n° 09MA01777



Jurisprudence

NBI : adéquation entre fonctions exercées et missions statutaires

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attribuée en fonction de l'emploi occupé, et non en fonction du grade détenu par l'agent qui l'occupe. Dans le cas d'espèce, la circonstance qu'un agent appartenait à un corps classé dans la catégorie A ne fait pas obstacle à ce qu'il puisse bénéficier d'une NBI attribuée, selon un décret, aux agents de catégorie B ou C.

*CE n° 328370 du 18 juillet 2011, Centre hospitalier de Mont de Marsan
Voir aussi sur cette question, CE n° 281913 du 26 mai 2008, Commune de Porto Vecchio.*

Suspension et maladie

Le fonctionnaire suspendu est maintenu en position d'activité et a **droit en cette qualité à des congés de maladie** en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu. Il bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés. En plaçant ce fonctionnaire en congé de maladie, l'autorité compétente **abroge, implicitement mais nécessairement, l'arrêté de suspension pris antérieurement**, sans préjudice de la possibilité pour elle de décider à nouveau cette mesure à l'issue du congé si les conditions prévues à l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont remplies.

CE n° 343837 du 26 juillet 2011

Dans le même sens, voir notamment CE n° 279756, 281 134 du 22 février 2006, ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité

Détachement en Police Municipale : Rappel pour les Collectivités outrepassant les règles

Les premiers abus nous ont déjà été communiqués. Certaines communes ont mis à profit le Décret n° 2001-541 du 17 mai 2011 pour détacher des agents issus de l'échelle 3 en Police Municipale !

Si cette pratique est utilisée dans votre commune, il vous appartient de dénoncer cette pratique...

Afin de confirmer ces propos, nous vous invite à vous rendre sur le site SAFPT Police Municipale où vous trouverez la question n° 109262 émanant de la 13^e Législature et qui confirme notre position !

Peut-on cumuler un travail à temps complet et des temps d'astreinte durant toute l'année ?

Il n'y a pas de problème de cumul entre un temps plein et des astreintes car ces dernières ne sont pas considérées comme un temps de travail, mais comme une période durant laquelle un agent se tient à la disposition de sa collectivité. En revanche, si l'agent est appelé et intervient durant l'astreinte, ce temps d'intervention est décompté comme du temps de travail. Ce temps doit alors s'inscrire dans les limites légales fixées en matière de durée quotidienne de travail et d'amplitude de la journée

Harcèlement moral

Si l'existence d'un harcèlement moral est établie, le préjudice subi par l'agent victime doit être intégralement réparé, quel que soit son comportement.

Il appartient à un agent public qui s'estime victime d'harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Par ailleurs, il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Ainsi, la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

En outre, pour apprécier si des agissements constituent un harcèlement moral, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'auteur présumé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

En revanche, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, le comportement de l'agent qui en a été victime ne peut être pris en compte pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui. Son préjudice résultant de ces agissements doit alors être intégralement réparé.

Référence : CE 11 juillet 2011 req. n° 321225

Attribution de la NBI

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) étant attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction du grade détenu par l'agent qui l'occupe, le fait qu'un fonctionnaire appartienne à un corps classé dans la catégorie A ne fait pas, par lui-même, obstacle à l'attribution de la bonification.

Référence : CE 18 juillet 2011, req. n° 328370

Passé son terme, le CDD est-il réputé tacitement renouvelé ?

OUI. Le maintien en fonction d'un agent recruté par contrat à durée déterminée au-delà du terme de ce contrat a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une durée déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial.

Cour administrative d'appel de Marseille, 8 juillet 2010, Office du tourisme Espace Mercantour c/ M. F., req. n°08MA02920.

En présence de candidats titulaires expérimentés, le recrutement d'un contractuel est-il illégal ?

OUI. Est illégal le contrat portant recrutement d'un agent non titulaire en qualité de directeur général des services d'une communauté de communes ; est également illégale la délibération du conseil communautaire autorisant le président de cet établissement public à recruter un agent contractuel pour pourvoir cet emploi, adoptée au motif de l'absence de candidature répondant pleinement au profil de l'emploi à pourvoir, dès lors qu'elle reposait sur des faits matériellement inexacts. En effet, cette communauté de communes, qui a reçu plusieurs candidatures émanant d'agents titulaires, et notamment de deux d'entre eux qui exerçaient des fonctions de directeur général ou de directeur adjoint des services depuis plusieurs années et qui n'ont même pas bénéficié d'un entretien préalable, ne justifie pas, en se bornant à soutenir que le profil de cet agent non titulaire était le mieux adapté eu égard aux fonctions qu'il avait occupées précédemment, à sa grande disponibilité, à sa capacité d'adaptation et à sa souplesse de raisonnement, que son recrutement apportait à la communauté un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'elle avait reçues.

Cour administrative d'appel de Marseille, 15 juin 2010, Communauté de communes du Briançonnais, req. n° 08MA02476

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

- Comment déclarer un accident du travail
- La mobilité : un droit reconnu aux agents pour évoluer
- La notation





Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Vie des sections

Département 97 (GUADELOUPE)

Section Locale SAFPT des Abymes 97130
Section créée le 9 Septembre 2011

Secrétaire Général : M^f Michel Ange YERBE
Secrétaire Général Adjoint : M^f Julien RIZED

Trésorière : M^{elle} Sylvia LAMPECINADO
Trésorière Adjointe : M^{elle} Ketty BORDELAI

Membre : M^{elle} Patricia BAREGE



Département 84 (VAUCLUSE)

Section Locale SAFPT d'Avignon : Bureau renouvelé le 22 Septembre 2011

Secrétaire Général : M^m Edith PASSONI
Secrétaires Généraux Adjoints : M^f Dominique ROUBAT , M^f André BERAHA

Trésorière : M^m Patricia MARTIN
Trésorier Adjoint : M^f Laurent PERON

Secrétaire Administratif : M^f Yannick MESTRE

Membres : M^f Jean Paul DELACROIX, M^f Laurent LECOMBLE, M^f Thierry BOTELLA, M^f Jean Claude GOUMARRE, M^m Agnès MARCAT, M^f Martial RAME, M^m Fabienne THOMAS

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 : 04 94 14 31 04 - Mel : sgn@safpt.org

Mise en pages : Thierry CAMILIERI

Publication Bimestrielle