

LE Canard



DES TERRITORIAUX
DU GRAND EST

N°5- 2023



**POUR LE
RETRAIT, ON
CONTINUE !**

- **ACCIDENT DE SERVICE : C'EST QUOI EXACTEMENT?**
- **EMPLOIS À TEMPS NON COMPLET : Y VOIR PLUS CLAIR**

« S'il n'y avait pas d'hiver, le printemps ne serait pas si agréable : si nous ne goûtions pas à l'adversité, la réussite ne serait pas tant appréciée »

Anne Bradstreet (1612 - 1672)



Chers collègues,

L'Assemblée Générale 2023 est fixée au 26 septembre 2023.

C'est un moment convivial d'échanges entre agents territoriaux de notre belle région. Nous vous réservons un moment d'informations statutaires et d'actualités syndicales animé par vos représentants départementaux.

Ce moment est ouvert à tous les adhérents **UNSA Territoriaux** à jour de leur cotisation, ainsi qu'aux sympathisants. Profitez de cette journée pour poser toutes vos questions statutaires, bref, venez nombreux !

Vous allez bientôt recevoir par courrier votre invitation avec le talon-réponse à compléter et à nous renvoyer impérativement, et dans le prochain **Canard des Territoriaux** nous vous mettrons également le lien vers cette invitation et le talon-réponse.

Votre présence et votre participation restent notre meilleur soutien.

A très bientôt, Sylvie WEISSLER

**A NOTER dans
vos agendas !
NOTRE AG 2023**



**Mardi
26 septembre
Molsheim
Salle de la Monnaie**

**RAPPEL DU
JUGE ADMINISTRATIF**

UN ACCIDENT DE SERVICE : C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Employé sur un site géré par une commune, un agent territorial a été victime d'un malaise juste après avoir pris son service et alors qu'il était seul. Il a chuté au sol, ce qui lui a causé une bosse. Alors que le maire a refusé de reconnaître cet accident comme imputable au service, le juge administratif, en première instance, a annulé cette décision.

Le malaise de l'intéressé est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice par l'agent de ses fonctions sans qu'il ait commis de faute. Aucune circonstance particulière ne détache cet événement du service. **Dès lors, cet accident doit être regardé comme imputable au service** alors même que la commission de réforme avait émis un avis défavorable à l'imputabilité au service.



Pour rappel : est présumé imputable au service tout accident survenu à un agent, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par l'agent de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.



Référence juridique :

[CAA Bordeaux 12 mai 2020 req. n°19BX02049](#)



Pour l'environnement : Partagez le Canard
après l'avoir lu, ne le jetez pas !



EMPLOIS À TEMPS NON COMPLET : Y VOIR PLUS CLAIR

Que signifie « temps non complet » ?

Un emploi à temps non complet est créé par la délibération de la collectivité territoriale, qui fixe sa durée. La durée hebdomadaire de service correspond à une fraction d'un emploi à temps complet (35 heures). **C'est donc un emploi dont la durée hebdomadaire de service (DHS) est inférieure à 35 heures.**

Le traitement et les indemnités sont calculés au prorata de la DHS. Le Comité Social Territorial (CST) de la collectivité est informé de ces créations d'emplois.

Et le « temps partiel » ?

Un temps partiel est un **aménagement du service d'un agent, à sa demande**. L'agent à temps partiel occupera un emploi à temps complet, mais ne travaillera, par exemple, qu'à hauteur de 80 % de son service.

Pour quelles collectivités ?

Depuis 2020, tous les employeurs publics locaux et tous les cadres d'emplois peuvent les instaurer.

Recrutement de l'agent

L'agent recruté sur un emploi permanent à temps non complet (employés par une ou plusieurs collectivités) **pour + de 17 heures 30**, est intégré dans les cadres d'emplois correspondants.



Pour - de 17 heures 30, l'agent n'est pas intégré dans un cadre d'emplois. Néanmoins, les dispositions des statuts particuliers des cadres d'emplois concernés lui sont applicables, sous réserve des aménagements prévus par le **Décret du 20 mars 1991 (art. 28)**.

Les conditions de recrutement sont les mêmes que celles relatives aux recrutements sur des emplois à temps complet. Toutefois, l'agent déjà titulaire d'un grade d'un cadre d'emplois ou d'un emploi, recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité territoriale (ou établissement public local) **conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination**.

Il n'est donc pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration. S'il est en cours de stage, sa titularisation par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

Un contractuel peut-il être à temps non complet ?

Un agent contractuel peut occuper tous les emplois, à temps complet ou non, dans les communes de – de 1000 habitants et groupements de communes de – de 15000 habitants.

Dans les autres collectivités, ces emplois peuvent être occupés par des agents contractuels dès lors que la quotité de travail est **inférieure à 50%**, c'est-à-dire 17 heures 30 (**CGFP, art. L332-8**).

Et le cumul d'emplois ?

Un agent peut occuper un ou plusieurs emplois per-

manents à temps non complet à condition que la durée totale de service n'excède pas plus de 15 % de la durée de service d'un emploi à temps complet (soit 40.25 heures) (**décret n° 91-298, art. 8**).

Par ailleurs, un agent qui perçoit une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet au sein de la même collectivité, ou d'un établissement relevant de la même collectivité, ou bien du même établissement. Il peut être nommé dans un emploi à temps non complet **uniquement dans une autre collectivité et sans excéder une DHS de 15 % d'un emploi à temps complet**.

Pour le cumul d'emploi public et privé ?

L'agent qui occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet avec une DHS inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail peut, de manière dérogatoire au principe d'interdiction du cumul d'activités, exercer une activité privée lucrative. Dans ce cas, il doit en faire une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève. **Décret du 30 janvier 2020 (art. 8 et s.)**.

Décret n°91-298 du 20 mars 1991
Concernant les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Et pour le statut ?

DHS + de 17h30 : l'agent est intégré dans un cadre d'emplois. Il est soumis aux dispositions du statut général des agents, sous réserve de certains aménagements tenant compte de la nature spécifique de ces emplois. Par ex. le agent à temps non complet bénéficie d'avancements d'échelon et de grade, ainsi que de promotion interne, selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les agents à temps complet du même grade.

DHS - de 17 heures 30 : l'agent n'est pas intégré dans un cadre d'emplois mais les dispositions des statuts particuliers des cadres d'emplois concernés sont applicables, sous réserve des aménagements prévus par le **décret du 20 mars 1991 (art. 28)**.

Et pour la protection sociale ?

Emploi de – 28 heures : l'agent n'est pas affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Il relève alors du régime général de la Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail).



Le temps de travail peut-il être modifié ?

Si la DHS liée à un emploi permanent est modifiée de plus de 10%, ceci est assimilé à une suppression d'emploi et l'agent peut la refuser. Le licenciement qui peut en résulter n'est prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement de l'agent. Lorsque la modification de la DHS n'excède pas 10% du nombre d'heures de service fixé par la délibération qui a créé l'emploi et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL, elle n'est pas assimilée à une suppression d'emploi.



DEMI-TRAITEMENT EN ATTENTE D'UNE DÉCISION MÉDICALE : C'EST OBLIGATOIRE

Vous êtes en attente d'un avis du conseil médical après avoir épuisé vos droits statutaires à congé de maladie : le maintien du demi-traitement est-il possible?

Cette question est récurrente, car les délais d'examen des dossiers médicaux peuvent entraîner une situation financière précaire pour les agents concernés. La réponse [ministérielle n° 03824 du 2 février 2023](#) apporte une réponse rassurante : **le demi-traitement maintenu dans l'attente de l'avis du conseil médical ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, même si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement.**

[L'article 17 du Décret du 30 juillet 1987](#) dispose que la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite d'un agent territorial **doit être précédée de l'avis du conseil médical.** Idem en ce qui concerne la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Ainsi, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, et ce **jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.**

Cette mesure est issue du [Décret du 5 octobre 2011](#), qui vise à lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers.



En outre, le Conseil d'Etat a reconnu dans sa jurisprudence qu'une décision de reprise d'activité, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite rétroactive à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement.

Le gouvernement n'envisage pas de modifier les dispositions statutaires relatives à cette question, et la réforme des instances médicales vise à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances (**c'est du bon sens...**). Il est important de rappeler que la mise en application de ces textes est primordiale pour garantir les droits des agents en attente d'une décision médicale.

L'UNSA veille à ce que ces dispositions soient appliquées de manière juste et équitable, pour protéger les intérêts des agents. Nous continuerons à suivre attentivement cette question et à nous mobiliser pour défendre les droits des agents.

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LÉGROS, Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON

Rejoignez-nous : Sur notre site : « [Infos pratiques / Comment adhérer ?](#) »

Ou cliquez : [BULLETTIN D'ADHÉSION FORMULAIRE SEPA](#)

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un [crédit d'impôt égal à 66 %](#) du montant annuel cotisé ([article 23 de la loi n° 2012-1510](#)).

RÉFORME DES RETRAITES : COURRIER AUX PARLEMENTAIRES

Le 8 juin prochain, un projet de loi visant à abroger le recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans sera examiné. Dans un courrier adressé aux parlementaires, l'intersyndicale appelle à voter pour ce projet de loi.

Plusieurs millions de travailleurs et travailleuses, jeunes et retraités se sont mobilisés lors de 13 journées de mobilisations depuis le 19 janvier et encore massivement le 1^{er} mai au cours duquel de nombreuses délégations de syndicats étrangers ont apporté leur soutien ne comprenant pas pourquoi l'exécutif n'entend pas le rejet massif de cette réforme. Le gouvernement est en effet resté sourd à cette volonté populaire et l'incompréhension a laissé place à l'indignation, ainsi qu'à la colère.

Il ne s'agit pas seulement d'empêcher la mise en place d'un dispositif injuste, il s'agit également de redonner à la population, confiance dans la réalité et la vigueur de sa démocratie et de maintenir une cohésion sociale menacée.

C'est la raison pour laquelle l'intersyndicale se tourne vers la représentation nationale.

Elle demande solennellement aux parlementaires de voter le projet de loi abrogeant le recul de l'âge effectif de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation.

[LIRE LE COURRIER INTERSYNDICAL](#)
adressé aux parlementaires le 5 mai 2023



APPEL À UNE NOUVELLE JOURNÉE DE MOBILISATIONS CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

L'UNSA appelle à voter le projet de loi abrogeant le recul de l'âge effectif de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation.

Dans ce cadre, l'intersyndicale appelle à multiplier les initiatives avec notamment une nouvelle journée d'action commune, de grèves et de manifestations **le 6 juin prochain** permettant à l'ensemble des salariés de se faire entendre

Retrouvez sur notre site internet
[Unsa Territoriaux 67](#)
Les infos dans la rubrique
« Retraites, aucun recul ! »



**UNION RÉGIONALE
GRAND EST**

UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

