

Bulletin d'informations statutaires

D é c e m b r e 2 0 1 8

SOMMAIRE

RÉDUCTION DES RTT EN CAS DE MALADIE

RECRUTEMENT D'UN PROCHE

Réduction des RTT en cas de maladie

Les jours réduction du temps de travail (RTT) sont des compensations pour les agents qui travaillent plus de 35 heures par semaine.

La circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en date du 18 janvier 2012, rappelle les droits des agents en fonction de leur durée hebdomadaire de service:

- 6 jours RTT pour un agent travaillant 36 heures par semaine
- 12 jours RTT pour un agent travaillant 37 heures par semaine
- 18 jours RTT pour un agent travaillant 38 heures par semaine
- 23 jours RTT pour un agent travaillant 39 heures par semaine

Les agents à temps partiel voient leur droit à RTT proratisé en fonction de leur durée hebdomadaire.

Procédure de réduction en cas de maladie

Les congés pour raisons de santé réduisent les jours de RTT en fonction de la durée d'absence de l'agent.

Pour les fonctionnaires, il s'agit du congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, les accidents survenus et maladies contractées en service et les accidents de trajet.

Pour les agents contractuels, les congés à prendre en compte sont le congé de maladie ordinaire, de grave maladie, les accidents survenus et maladies contractées en service et les accidents de trajet.



Bulletin d'informations statutaires

Décembre 2018



La règle de calcul est la suivante :

Il faut calculer le quotient de réduction Q. Il est égal au nombre de jours travaillés annuel, soit 228, divisé par le nombre de jours de RTT auquel a le droit normalement l'agent. Ce quotient Q correspond au nombre de jours d'absence à partir duquel vous déduisez 1 jour de RTT.

Le nombre de jours d'absence est à calculer en jours ouvrés. C'est-à-dire en nombre de jours hebdomadaires travaillés par l'agent.

Exemple : un agent travaille 38 heures par semaine et est absent du 5 au 23 novembre 2018. Il travaille du lundi au vendredi.

L'agent a normalement 18 jours de RTT donc son quotient de réduction est égal à :

$$Q = 228 / 18 = 12.6 \text{ soit } 13 \text{ jours}$$

Dès que son absence atteint 13 jours ouvrés, il est déduit à l'agent 1 jour de RTT. Si l'absence atteint 26 jours ouvrés, il est déduit 2 jours de RTT et ainsi de suite.

Du 5 au 23 novembre, l'agent est absent 15 jours ouvrés (les samedis et dimanches ne comptent pas).

Il est donc déduit 1 jour de RTT des 18 que possède l'agent. Les 2 jours d'absence non pris en compte dans ce premier calcul seront comptabilisés en cas de nouvelle absence.

En effet, la réduction des jours RTT n'est pas à faire après chaque congé maladie mais en prenant en compte l'ensemble des absences sur l'année civile en cours (du 1er janvier au 31 décembre). En outre, si le nombre de jours RTT à défalquer est supérieur au nombre de jours RTT accordés sur l'année civile en cours, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

Référence :

Circulaire de la DGAFP n°NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, en date du 18 janvier 2012

Bulletin d'informations statutaires

Décembre 2018



Recrutement d'un proche

Les conditions de recrutement au sein de la fonction publique sont régies par le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Elles sont également encadrées par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Celle-ci prévoit que les emplois publics territoriaux sont prioritairement pourvus par la voie du concours à l'exception d'une liste de cas limitativement énumérés.

La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

Il faut ajouter que l'article L 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) précise que l'élu local exerce son mandat en excluant tout intérêt personnel et veille à prévenir tout conflit d'intérêt.

Cet article est issu de la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.

L'article 1er de cette loi définit une charte de l'élu local :

1. L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.

Bulletin d'informations statutaires

Décembre 2018

« 5. Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.

« 6. L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.

« 7. Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions. »

Enfin, l'article 432-12 du Code Pénal précise que la prise illégale d'intérêt est punie de **5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende**.

Ainsi, la combinaison de ces 3 articles tend à rendre le recrutement d'un parent indissociable d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait cet élu à recruter un membre de sa famille.

La jurisprudence abonde dans ce sens. Dans un arrêt du 21 juin 2000 (n°99-86871), la Cour de Cassation a condamné un élu pour avoir recruté ses 2 enfants en tant que contractuels. La Cour relève que "le délit est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect, et se consomme par le seul abus de la fonction, indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel".

Question écrite de M. Jean-Louis MASSON, n°24511, JO du Sénat du 2 mars 2017