



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°11 - Octobre 2016

## L'EDITO DU PRESIDENT

La loi déontologie du 20 avril 2016 prolonge de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements des contractuels pour l'accès à l'emploi titulaire et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013.

Les collectivités devront présenter au Comité Technique (réunion le 18 novembre) :

Un bilan sur la mise en oeuvre du dispositif précédent pour la période 2013-2016

Un rapport comportant un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire des agents éligibles.

Le mensuel d'information n°11 du CDG01 vous propose un focus sur ce dispositif et toutes les informations utiles sur notre site internet.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

# SOMMAIRE DU N°11

## TEXTES OFFICIELS :

1. Loi travail et agents de droit privé des collectivités locales

## JURISPRUDENCE :

2. Exclusion de fonctions d'un agent malade (CAA Marseille, 24/06/2016, N°15MA02818)
3. Fonctionnaires stagiaires : pas de droit au reclassement en cas de suppression d'emploi (CE, 05/10/2016, N°386802)
4. Conditions de démission d'un conseiller municipal (TA Orléans, 17/03/2016, N°1502399)

## QUESTIONS ECRITES :

5. Maintien des avantages acquis et nouveaux agents (QE n°96344 JO A.N du 04/10/2016)
6. Indemnité de fonction du Maire dans les communes de moins de 1000 habitants (QE n°93392 JO AN du 06/09/2016)
7. Entretien professionnel dans les collectivités ne comptant qu'un agent (QE n°84291, JO AN du 06/10/2016)

## A LIRE :

8. Étude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la FPT

## FOCUS :

9. Reconstitution du dispositif d'accès à la titularisation des contractuels
10. Rapport Annuel faisant le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (R.A.S.S.C.T)

# TEXTES OFFICIELS

1. Loi travail et agents de droit privé des collectivités locales

Cette loi introduit des modifications du code du travail qui concernent les agents de droit privé accueillis dans les collectivités : emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), apprentis.

De manière non exhaustive, les principaux apports pour ces personnels concernent les points suivants.

## Congés et temps de travail :

Certains congés pour événements familiaux dont la durée minimum s'impose aux collectivités, faute pour elles de se voir appliquer des accords collectifs, sont allongés (art. 9 modifiant art. L. 3142-1). Par ailleurs, un motif supplémentaire de congé a été créé en cas de survenance d'un handicap chez un enfant (deux jours).

La définition de l'astreinte ne comporte plus de critère de localisation (domicile ou lieu à proximité) et l'impossibilité de fractionner la pause de vingt minutes est affirmée (art. 8 modifiant art. L. 3121-9 et l'art L. 3121-16) ;

Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits (art. 8 modifiant art. L. 3141-12).

## Santé au travail :

La période de protection légale contre le licenciement en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption est allongée de quatre à dix semaines (art. 10 modifiant art. L1225-4).

La visite médicale d'embauche devient une simple « visite d'information et de prévention » devant le médecin du travail ou le « collaborateur médecin » à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au plus tard ou à la date de publication des décrets d'application (art. 102 V modifiant art. L. 4624-1, décret d'application).

Le rythme des visites médicales périodiques n'est plus fixé par les textes mais par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge et des risques professionnels du travailleur (art. 102 modifiant art. L. 4624-1).

En revanche, le suivi médical des travailleurs de nuit, des agents exposés à des risques graves et des travailleurs handicapés est renforcé.

## Compte personnel d'activité et formation :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017 entrera en vigueur le compte personnel d'activité (CPA) pour l'ensemble des agents régis par le code du travail accueillis par les employeurs publics (art. 39 créant art. L. 5151-1 et suivants et décrets d'application en attente de publication). Ce compte sera constitué :

- du compte personnel de formation (CPF) en vigueur depuis le 1er janvier 2015 ;
- du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) applicable intégralement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 ;
- du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC) qui recensera les activités bénévoles ou de volontariat pour alimenter ses droits sur son CPF.

Les frais de formation liés au CPF des agents de droit privé pourront être pris en charge par le CNFPT moyennant une cotisation (fixée par décret dans la limite de 0,2% des rémunérations versées) si la collectivité ne fait pas le choix d'en assurer elle-même le financement (art. 39 V créant art. L. 6323-20-1).

## JURISPRUDENCE

### **2. Exclusion de fonctions d'un agent malade (CAA Marseille, 24/06/2016, N°15MA02818)**

Le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation et **fait donc obstacle à ce qu'il exécute pendant son congé de maladie une sanction disciplinaire et notamment une exclusion temporaire de fonctions.**

Dans le cas d'espèce, l'administration n'a pas méconnu ce principe en fixant la prise d'effet de la sanction après l'expiration des congés de maladie dont l'intéressé bénéficiait alors.

La prolongation du congé de maladie au-delà de la date prévue pour la prise d'effet de la sanction n'a pas eu pour effet de rendre, rétroactivement, illégale la décision, mais a seulement fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement l'exécuter.

### **3. Fonctionnaires stagiaires : pas de droit au reclassement en cas de suppression d'emploi (CE, 05/10/2016, N°386802)**

Un principe général du droit impose à l'administration avant de pouvoir prononcer le licenciement, de proposer à l'intéressé dont l'emploi est supprimé un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'agent le demande, tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables.

Selon cet arrêt, **ce principe général du droit n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires.**

Dans la mesure où ils se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, les fonctionnaires stagiaires n'ont **aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi.**

En revanche, l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 permet au fonctionnaire territorial stagiaire d'être **réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude** lorsqu'il est mis fin au stage pour ce motif.

#### 4. Conditions de démission d'un conseiller municipal (TA Orléans, 17/03/2016, N°1502399)

Le contentieux de la démission des conseillers municipaux relève du contentieux administratif général et non du contentieux électoral.

En vertu de l'article L. 2121-4 du code général des collectivités territoriales, la démission d'un conseiller municipal devient définitive dès sa réception par le maire de cette démission et le conseiller municipal ne peut revenir sur celle-ci, sauf si elle a été remise à la suite d'exercice de pressions.

En l'absence de pressions, **le maire ne peut maintenir un conseiller municipal démissionnaire à son poste et le convoquer aux réunions du conseil municipal.**

## QUESTIONS ECRITES

#### 5. Maintien des avantages acquis et nouveaux agents (QE n°96344 JO A.N du 04/10/2016)

L'article 111 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, dispose que : « par exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement ».

Ainsi les **compléments de rémunération collectivement acquis peuvent être valablement maintenus par les collectivités locales ayant mis en place ces compléments de rémunération avant l'intervention de la loi du 26 janvier 1984** modifiée et ce quelle que soit la date de recrutement des agents, nonobstant la limite prévue par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précitée, si les collectivités et établissements les intègrent dans leur budget.

**Ces rémunérations complémentaires ne peuvent pas, par nature, être instaurées par les collectivités territoriales qui ne les avaient pas instituées avant 1984**, l'article 111 ne pouvant avoir pour objet ou pour effet d'autoriser postérieurement à la mise en place du statut en 1984, la création de nouveaux régimes dérogatoires. Les lois n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République reprennent les dispositions antérieures inscrites au code général des collectivités territoriales relatives aux transferts des personnels et précisent notamment que ceux-ci conservent, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 précité.

Le Parlement n'a pas prévu d'étendre ces avantages à l'ensemble des agents nouvellement recrutés, ce qui aurait eu pour conséquence d'alourdir le budget de la collectivité.

#### 6. Indemnité de fonction du Maire dans les communes de moins de 1000 habitants (QE n°93392 JO AN du 06/09/2016)

L'automatisme de fixation de l'indemnité du maire au taux maximal pour les communes de moins de 1 000 habitants résulte de la loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat. **Cette disposition ne permet pas de fixer l'indemnité à un taux inférieur, même si le maire le demande.**

Pourtant, la question a été débattue au Sénat le 8 mars dernier à l'occasion de l'examen de la proposition de loi tendant à permettre le maintien de communes associées en cas de création d'une commune nouvelle. Ces échanges ont montré que les points de vue sont très partagés et que, selon certains intervenants, il n'est pas sûr que les critiques émises correspondent à la position d'une majorité de maires.

Dans ces conditions, et s'agissant au surplus d'un texte voté voici à peine plus d'un an et issu d'une proposition de loi, le Gouvernement est d'avis qu'une évaluation est nécessaire et qu'une modification éventuelle relève d'une initiative parlementaire.

Toutefois, lors de l'examen de la proposition de loi tendant à permettre le maintien des communes associées, sous forme de communes déléguées, en cas de création de commune nouvelle, en première lecture, l'Assemblée nationale a adopté une disposition au terme de laquelle, dans les communes de moins de 1 000 habitants, « **le conseil municipal peut, par délibération, fixer une indemnité de fonction inférieure au barème (...), à la demande du maire** ». **Cette proposition de loi a été transmise au Sénat le 2 juin 2016 et doit désormais être examinée en deuxième lecture.**

## 7. Entretien professionnel dans les collectivités ne comptant qu'un agent (QE n°84291, JO AN du 06/10/2016)

Aux termes de l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014, « l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu ».

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 a fixé les conditions dans lesquelles doit se dérouler cet entretien professionnel.

Il ne pouvait déroger à la règle fixée par la loi selon laquelle cet entretien a lieu avec le supérieur hiérarchique direct, et lui seul.

Une circulaire d'application ne pourrait apporter une dérogation, non prévue par les textes, pour les collectivités locales de petite taille. Toutefois, le compte rendu de l'entretien est transmis ensuite au visa de l'autorité territoriale.

De plus, **cet entretien annuel n'est pas exclusif de tout autre contact entre l'autorité territoriale et les agents.**

**Enfin, dans les communes qui n'emploient qu'un agent, il revient au maire de conduire l'entretien professionnel.**

## A LIRE

### 8. Étude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la FPT

Le CNFPT a publié le jeudi 22 septembre 2016, un rapport de situation comparée femmes/hommes dans la fonction publique territoriale

Les Principaux enseignements de l'étude sont les suivants:

Division horizontale de l'emploi selon le genre (statutaire, institutionnel, organisationnel, professionnel, démographique, conditions d'emploi) :

- Les femmes sont toujours touchées par une plus grande précarité et restent cantonnées aux domaines du social, de la petite enfance et de la santé.
- Une faible mixité des métiers : 5 des 10 principaux métiers regroupent plus de 80 % de femmes.
- 88 % des agents travaillant dans les CCAS et caisses des écoles sont des femmes.
- La situation familiale, notamment la maternité, influe sur le temps de travail et la santé : le temps partiel reste choisi principalement par les femmes et elles sont plus longtemps absentes pour raisons de santé.
- Une forte proportion de femmes dans les générations intermédiaires (40 à 55 ans). Deux tiers des agents de plus de 60 ans, sont des femmes.

Division verticale de l'emploi selon le genre (catégorie hiérarchique, mobilité et carrière, formation et rémunération) :

- Les inégalités professionnelles persistent même si le statut les amoindrit. La situation familiale (maternité, congé parental) impacte le déroulement de carrière et donc le salaire. Ainsi en 2013, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes reste notable, même s'il a tendance à se réduire avec le temps.
- Si le taux de réussite des femmes aux concours de catégorie A+ est plus élevé que celui des hommes et que l'accès des femmes aux emplois de direction a progressé depuis 2005, l'étude confirme la permanence d'un « plafond de verre », c'est-à-dire de freins invisibles entravant la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques, (conciliation entre vie familiale et professionnelle, le travail à temps partiel...). L'inégalité d'accès aux emplois fonctionnels reste très marquée (taux de féminisation de 37 % et de 28 % pour les contractuelles).
- L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes est de 11 % en faveur des hommes.

Consultez [l'étude publiée par le CNFPT sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.](#)

## 9. Recondution du dispositif d'accès à la titularisation des contractuels

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires apporte des modifications au dispositif de résorption de l'emploi précaire.

La condition d'emploi doit être remplie au 31/03/2013 pour le dispositif de titularisation.

Les agents en CDD sont éligibles s'ils justifient d'une ancienneté de 4 années de services publics effectifs, en équivalent temps plein, soit au cours d'une période de 6 ans qui précèdent le 31/03/2013, soit à la date de clôture des inscriptions aux recrutements professionnalisés (le 13/03/2018 au plus tard) dont 2 années au moins accomplies au cours des 4 ans précédant le 31/03/2013.

Les 4 années de service public effectif doivent avoir été accomplies auprès de la même collectivité ou de l'autorité qui a employé les intéressés entre le 01/01 et le 31/03/2013 pour ceux dont le contrat a pris fin à cette période.

La loi déontologie prévoit que cette condition d'ancienneté est également remplie pour les agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes parmi celles mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

**En résumé les agents contractuels en CDI ou CDD au 31/03/2013 sont éligibles.**

Mais pour les agents en CDD au 31/03/2013 il faut au moins justifier de 2 ans d'activité au 31/03/2013.

**En conclusion : tous les agents recrutés en CDD postérieurement à la date du 31/03/2011 ne sont pas éligibles.**

Les agents en CDD au 31/03/2011 ou au 31/03/2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de l'autorité territoriale qui les employait à cette date.

Si leur contrat a pris fin entre le 01/01 et le 31/03 de l'année 2011 ou 2013, ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de l'autorité territoriale dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat au cours de la période considérée.

Vous pouvez retrouver ces [informations sur le site internet du Centre de gestion de l'Ain](#).

⚠ : Le Rapport sur la Situation des Agents et du Programme Pluriannuel d'Accès à l'Emploi de Titulaire est à soumettre au Comité Technique (réunion le 18 novembre pour le C.T placé auprès du CDG01).

## 10. Rapport Annuel faisant le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (R.A.S.S.C.T)

En vertu de l'article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, chaque année les CT/CHSCT des collectivités territoriales doivent délibérer sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT).

Un exemplaire de ce rapport doit être transmis au Centre de Gestion.

Au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport est un véritable outil de gestion des ressources humaines. En effet les informations renseignées permettent, entre autres, d'apporter les informations statistiques nécessaires à l'adaptation des plans d'actions de santé au travail et ainsi vous permettre d'orienter les actions de prévention à mettre en place au sein de votre collectivité. Par ailleurs votre contribution permettra d'améliorer la connaissance des risques professionnels dans notre département.

Vous trouverez ces documents [sur le site internet du Centre de Gestion de l'Ain](#).