



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°15 - Février 2017

L'EDITO DU PRESIDENT

A n'en pas douter, l'année 2017 sera dense et nous obligera à penser l'organisation territoriale et donc la gestion des ressources humaines de façon différente.

Les nouveaux périmètres et la contrainte budgétaire redessinent peu à peu le contour de la notion de service public et donc de l'emploi territorial.

Le CDG01 mettra toutes ses forces vives pour vous accompagner dans ces changements : réformes statutaires, GPEEC, conseil en organisation...

A ce titre, nous accueillons depuis le 1^{er} février un nouveau responsable des instances paritaires et conseiller en organisation. il est à votre écoute, n'hésitez pas à le solliciter.

Elus et agents seront mobilisés pour servir au mieux les collectivités du département.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°15

TEXTES OFFICIELS :

1. **Compte personnel d'activité (CPA), formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique (ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017)**
2. **Exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, cumuls d'activités et commission de déontologie (décret n°2017-105 du 27 janvier 2017)**
3. **Application du PPCR : revalorisation indiciaire pour les fonctionnaires et agents de Catégorie A (décret n°2017-85 du 26 janvier 2017)**

JURISPRUDENCE :

4. **Nomination pour ordre (CAA de Bordeaux, 03/01/2017, 15BX03196)**
5. **Procédure disciplinaire – Communication du dossier (CAA de LYON, 10/01/2017, 14LY03927)**
6. **Reclassement pour inaptitude physique (CAA de NANTES, 10/01/2017, 15NT02544)**
7. **Extension de la protection fonctionnelle au collaborateur occasionnel du service public (CE, 13/01/2017, 386799)**
8. **Reprise d'une activité privée par une personne publique – refus du contrat de droit public proposé – Conséquences (Cour de cassation, Chambre sociale, 10 janvier 2017, 15-14775)**

QUESTIONS ECRITES :

9. **CLM/CLD – Dispositions pour faciliter le maintien dans l'emploi (QE n°97293, R JO AN du 27/12/2016)**
10. **Police municipale – Absence de caractère obligatoire de l'indemnité spécifique de fonction (QE N°7305 R JO AN du 03/01/2017)**

A LIRE :

11. **Guide de l'encadrant(e) dans la fonction publique – version 2017**
12. **Rapport du CSFPT sur les ATSEM – février 2017**

FOCUS :

13. **Le service Retraites du CDG01 : un correspondant de la CNRACL à votre écoute**

1. Compte personnel d'activité (CPA), formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique (ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017)

Prise sur le fondement de l'article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance met en œuvre, dans la fonction publique, le compte personnel d'activité (CPA) et crée au profit des agents publics de nouvelles garanties en matière de santé et sécurité au travail.

1°) **Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC).** Il a pour objectifs, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.

Ces nouveaux droits bénéficient aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique, sans condition d'ancienneté de service. Ils sont « portables » au sein de la fonction publique, et en cas de mobilité.

Le CPF permet d'obtenir **24 heures de formation par an, dans la limite de 150 heures.** Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures). Il ouvre droit au financement d'un nombre accru de formations, en fonction du projet professionnel de l'agent. Le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent, à raison de 20 heures par an dans la limite de 60 heures.

En complément, à l'instar des salariés, les agents publics pourront bénéficier, à leur demande, d'un conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans leur projet professionnel.

Un décret d'application est attendu pour la mise en place du compte personnel de formation

2°) En outre, l'ordonnance simplifie et améliore **l'accès au temps partiel thérapeutique en supprimant la condition de six mois d'arrêt maladie continu avant l'ouverture du droit.**

Elle permet de mieux accompagner les fonctionnaires qui, en raison de leur état de santé, doivent changer de poste de travail. Elle crée une période de préparation au reclassement pour raison de santé d'une durée maximale d'un an permettant d'accompagner l'agent vers un nouveau poste de travail.

De plus, elle **instaure un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles contractées dans l'exercice des fonctions.**

Enfin, elle prévoit l'obligation de renseignement par les employeurs publics des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

2. Exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, cumuls d'activités et commission de déontologie (décret n°2017-105 du 27 janvier 2017)

Entrant en vigueur le 1er février 2017, le décret précise **les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative** Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ainsi que les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative.

Le décret précise en outre **les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique** ainsi que les règles de procédure applicables devant elle lorsqu'elle est saisie, soit de la situation des agents qui quittent le secteur public, de manière temporaire ou définitive, pour exercer une activité privée lucrative, soit des cas de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise, soit des demandes d'autorisation présentées au titre du code de la recherche.

Le décret précise enfin les conditions dans lesquelles la commission de déontologie peut être amenée à rendre des avis ou à formuler des recommandations, notamment sur des projets de charte ou des situations individuelles.

3. Application du PPCR : revalorisation indiciaire pour les fonctionnaires et agents de Catégorie A (décret n°2017-85 du 26 janvier 2017)

Entrant en vigueur en plusieurs étapes (1er janvier 2017, 1er février 2017 et 1er janvier 2018), le décret pris en application du protocole sur la modernisation des PPCR procède à la **revalorisation indiciaire de 9 points d'indice majoré au bénéfice des corps et cadres d'emplois de catégorie A** et des corps et cadres d'emplois de l'encadrement supérieur intervenant à partir du 1er janvier 2017.

Cette majoration est partiellement compensée par un prélèvement sur les primes.

Ainsi, **l'indice majoré sommital passe de 821 à 826** au 1er janvier 2017 puis à 830 au 1er janvier 2018. Les montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle sont majorés aux mêmes dates. Le décret tire également les conséquences des effets conjugués du protocole et de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017.

JURISPRUDENCE

4. Nomination pour ordre (CAA de Bordeaux, 03/01/2017, 15BX03196)

Aux termes de l'article 12 de la loi n° 83-634 susvisée du 13 juillet 1983 : " (...) **Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle.** (...) ".

Il ressort des pièces du dossier que M.A..., contrairement à ce qu'il soutient, n'a jamais occupé, que ce soit par l'effet de l'arrêté du 1er décembre 2012 de détachement auprès de la commune ... en qualité d'éducateur des activités physiques et sportives ou par l'effet de l'arrêté du 5 décembre 2013 par lequel le maire, a prononcé l'intégration après détachement, de M.A..., dans la fonction publique territoriale en qualité d'éducateur territorial des activités physiques et sportives, l'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives, pour lequel au demeurant aucune justification de la création de l'emploi ni a fortiori de la vacance de cet emploi n'a été apportée. **Il est par ailleurs constant** que M. A...en dépit des **deux arrêtés de détachement et de nomination dans l'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives, n'avait jamais cessé d'exercer les fonctions de collaborateur de cabinet** dans lesquelles il avait été nommé puis détaché par arrêté du 26 décembre 2012 du maire de la commune de la Plaine des Palmistes.

Dans ces conditions, la nomination de M.A..., par arrêté du 5 décembre 2013 dans l'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives, n'est pas intervenue en vue de pourvoir un emploi vacant ni pour l'occupation d'un emploi, et a constitué une nomination pour ordre, ne créant aucun droit au profit de M.A.... **Le maire de la commune ... était donc en droit** par l'arrêté en litige du 13 mai 2014 **de constater l'inexistence de la nomination** de M.A.

5. Procédure disciplinaire – Communication du dossier (CAA de LYON, 10/01/2017, 14LY03927)

Lorsqu'une sanction disciplinaire a été annulée par le juge et si l'autorité administrative édicte une nouvelle sanction à raison des mêmes faits, elle n'est pas tenue d'inviter l'intéressé à prendre à nouveau connaissance de son dossier et des faits qui lui sont reprochés ni de l'informer de la possibilité de se faire assister par les défenseurs de son choix ni de saisir à nouveau le conseil de discipline compétent dès lors que ces formalités ont été régulièrement accomplies avant l'intervention de la première sanction.

M. A..., gardien de la paix affecté à la circonscription de sécurité publique de Valence, a fait l'objet d'une révocation par un arrêté du 4 mars 2011 du ministre de l'intérieur ; à la suite de l'annulation de cette décision par un jugement nos 1101654, 1103410 du 18 novembre 2011 du tribunal administratif de

Grenoble, le ministre a pris à l'encontre de l'intéressé et pour les mêmes faits une sanction disciplinaire d'abaissement de deux échelons par l'arrêté en litige du 13 janvier 2012 .

Il est constant qu'avant le prononcé de la sanction disciplinaire du 4 mars 2011, M. A... a été invité à prendre connaissance de son dossier et des faits qui lui étaient reprochés et a été informé de la possibilité de se faire assister par les défenseurs de son choix et que le conseil de discipline a émis un avis sur les poursuites disciplinaires engagées à l'encontre de cet agent après l'avoir entendu.

Dans ces conditions, et alors que la sanction en litige est fondée sur les mêmes faits que ceux ayant donné lieu à la révocation du 4 mars 2011, M. A... ne saurait utilement soutenir que les formalités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée auraient dû être de nouveau accomplies avant l'édition de la décision contestée du 13 janvier 2012.

6. Reclassement pour inaptitude physique (CAA de NANTES, 10/01/2017, 15NT02544)

Il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été **médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi** et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement.

Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public, catégorie dont relevait Mme B. L'emploi d'assistante familiale occupé par Mme B...au sein des services du département, **en vertu d'un CDI, relève des emplois de la catégorie C.**

Bien que l'intéressée soit titulaire d'un diplôme d'Etat d'aide sage-femme et d'infirmière, son reclassement ne pouvait être envisagé, ainsi qu'elle le souhaitait, sur un emploi de catégorie A ou B des filières médicale ou médico-sociale de la FPT.

Il ressort en outre des pièces du dossier que le médecin du travail a préconisé que la reprise du travail de l'intéressée s'effectue sur un poste ne comportant pas de tâches stressantes ni de garde d'enfants. Le département justifie, par la production de tableaux des emplois vacants lors de la période comprise entre le moment où l'inaptitude médicale de Mme B...a été constatée, et la date de son licenciement, que seuls deux emplois de catégorie C étaient disponibles à cette période mais qu'ils concernaient l'emploi d'auxiliaire de puériculture, et étaient dès lors incompatibles avec les préconisations du médecin du travail. Dans ces conditions, non contredites par la requérante, **Mme B...n'est pas fondée à se prévaloir de l'existence d'une perte de chance sérieuse d'avoir pu bénéficier d'un reclassement dans un emploi adapté à ses capacités** et d'être maintenue en activité jusqu'à la date légale de sa retraite. Elle n'est, dès lors, pas fondée à solliciter que l'indemnisation accordée par les premiers juges en réparation d'une telle perte de chance soit portée à la somme de 30 000 euros.

7. Extension de la protection fonctionnelle au collaborateur occasionnel du service public (CE, 13/01/2017, 386799)

Il résulte d'un principe général du droit que, **lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité** dont il dépend **de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui**, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet.

Ce principe général du droit s'étend, à toute personne à laquelle la qualité de collaborateur occasionnel du service public est reconnue.

8. Reprise d'une activité privée par une personne publique – refus du contrat de droit public proposé – Conséquences (Cour de cassation, Chambre sociale, 10 janvier 2017, 15-14775)

Selon l'article L. 1224-3 du code du travail, **lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne doit proposer aux salariés un contrat de droit public**, et en cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat ;

Il résulte de ce texte, interprété à la lumière de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23/CE **que la personne publique**, qui notifie au salarié ayant refusé le contrat de droit public qui lui était proposé la rupture de son contrat de travail, **doit appliquer les dispositions légales et conventionnelles relatives au préavis** ;

La cour d'appel, qui a constaté que **l'impossibilité d'exécuter le préavis n'était pas le fait du salarié, a exactement décidé que la commune était tenue au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis** ;

Toutefois, si la rupture ainsi prononcée produit les effets d'un licenciement, les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail, relatives à la convocation à l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel, ne sont pas applicables.

QUESTIONS ECRITES

9. CLM/CLD – Dispositions pour faciliter le maintien dans l'emploi (QE n°97293, R JO AN du 27/12/2016)

Dans la FPT, la possibilité d'exercer des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation est prévue par l'article 28 du décret n° 87- 602 du 30 juillet 1987.

Ainsi, **le bénéficiaire d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) doit cesser tout travail rémunéré, sauf des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation**. Le juge administratif a précisé que « **la simple recommandation médicale d'exercer une activité ne saurait faire regarder celle-ci comme ordonnée et contrôlée médicalement** » (CAA Nancy 5 juillet 2010, req. no 09NC01630). Il en résulte que **cette activité doit faire l'objet d'une prescription délivrée par un médecin**.

Ainsi, en cas d'accord entre l'administration, l'agent, le médecin de prévention et le médecin traitant de l'agent, voire le cas échéant après avis du comité médical ou de la commission de réforme, **l'agent peut être admis à exercer une activité minimale dans son administration et sous contrôle médical, en vue d'une réadaptation professionnelle**. L'objectif peut être notamment d'éviter un risque de désinsertion professionnelle.

L'agent demeure placé en CLM ou CLD et perçoit en conséquence la rémunération afférente à cette situation administrative.

Par ailleurs, il existe d'autres dispositions pour faciliter le maintien dans l'emploi des agents de la fonction publique territoriale, en CLM ou en CLD. Ainsi, **l'agent peut être autorisé, après avis du comité médical compétent, à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique** (article 57 4° bis de la loi n°4-53 du 26 janvier 1984), soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser son état de santé, soit parce qu'il doit suivre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

10. Police municipale – Absence de caractère obligatoire de l'indemnité spécifique de fonction (QE N°7305 R JO AN du 03/01/2017)

Le statut des policiers municipaux et leurs revendications font l'objet d'un examen attentif de la part du Gouvernement. Dans un contexte budgétaire dont chacun connaît les contraintes, les attentes de ces fonctionnaires territoriaux sont prises en considération avec toute l'attention qui est attachée à la reconnaissance de l'importance de leurs missions, au plus près de nos concitoyens.

L'indemnité spécifique de fonction (ISF) est accordée aux policiers municipaux par les communes qui choisissent d'instaurer ce régime indemnitaire -c'est le cas de la quasi-totalité d'entre elles.

Rendre cette indemnité obligatoire serait contraire au principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. La mise en place de cette prime reste de la responsabilité des maires en tant qu'employeurs.

S'agissant de la retraite, depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 du décret du 18 juin 2004 instituant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), les primes des fonctionnaires sont prises en compte pour la retraite dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

Les policiers municipaux bénéficient donc de ce régime de retraite additionnelle qui concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques.

A LIRE

11. Guide de l'encadrant(e) dans la fonction publique – version 2017

Présenté par Annick GIRARDIN comme un nouvel outil mis à la disposition des encadrantes et des encadrants de la fonction publique permettant de formaliser et de valoriser les pratiques managériales adaptées aux enjeux actuels de la fonction publique.

Ce guide propose d'abord à l'encadrante ou l'encadrant de s'interroger sur son rôle, et lui offre un espace de réflexion sur ses pratiques. Puis il aborde de manière très opérationnelle la relation de l'encadrant avec chacun de ses collaborateurs et la relation de l'encadrant à son équipe.

L'accent est systématiquement porté sur le rôle des acteurs que l'encadrante ou l'encadrant peut solliciter (hiérarchie, collectif de travail, acteurs RH, pairs..) pour resituer sa propre action dans une organisation de travail.

[Consultez ce guide](#)

12. Rapport du CSFPT sur les ATSEM – février 2017

Le 2 février 2017, le CSFPT a examiné et approuvé un rapport en autosaisine sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Ce rapport était attendu car il s'agit d'un cadre d'emplois fortement impacté par la réforme des rythmes scolaires.

Ce rapport fait ainsi clairement apparaître l'évolution de ce métier, le besoin d'une reconnaissance plus grande, mais aussi la nécessité d'offrir à ces agents des perspectives de carrière.

Ce document s'inscrit dans la suite du rapport qui avait été réalisé concernant la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Il s'agit essentiellement de revisiter le cadre d'emplois des ATSEM, tant du point de vue statutaire que des effectifs et des conditions d'emplois. Le CSFPT s'attache donc à proposer un certain nombre d'adaptations qui prennent en compte ce nouveau contexte.

Annick Girardin a détaillé, lundi 13 février 2017, le plan d'actions qu'elle compte mettre en œuvre pour que la situation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) soit améliorée d'ici la rentrée prochaine.

[Consultez le rapport du CSFPT et ses propositions](#)

13. Le service Retraites du CDG01 : un correspondant de la CNRACL à votre écoute

Ce service mis en place depuis 2011 est votre interlocuteur principal pour toute question sur la retraite.

A ce titre, il vous propose :

- Une information des employeurs et des agents sur la réglementation et les procédures relatives à la retraite ;
- Un conseil personnalisé des assurés, avec établissement de simulations de pension ;
- Des actions de formation à destination des gestionnaires des collectivités affiliées, dans les limites définies par la convention de partenariat avec la caisse des dépôts ;
- La préparation, la réalisation et le contrôle des dossiers pour le compte des collectivités, avec la mise en place de processus de collectes des informations nécessaires auprès des employeurs :
 - Affiliations, validations de service, simulations de calcul, liquidations de pension, régularisations de cotisations, rétablissements de cotisations au régime général.



Nouveauté

Calendrier des formations « Retraite », année 2017. [\[consulter\]](#)

Connaitre et utiliser l'espace personnalisé du site de la CNRACL [\[consulter\]](#)