



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°17 - Avril 2017

L'EDITO DU PRESIDENT

Conséquence de la fusion de sept intercommunalités, la nouvelle communauté d'agglomération du bassin de Bourg en Bresse a dépassé le seuil d'affiliation obligatoire au Centre de gestion. En effet, l'affiliation à notre établissement est obligatoire pour les collectivités de moins de 350 fonctionnaires à temps complet. Elle est, en revanche, choisie et volontaire au-delà de ce seuil.

En connaissance de cause, le Président de la CA3B a fait le choix de la désaffiliation à effet au 1er janvier 2018.

Bien que notre établissement soit reconnu par tous comme un tiers de confiance à l'égard des collectivités, je prends acte de ce choix de quitter le Centre de gestion.

Pour notre part, fidèles à nos engagements auprès des collectivités de toutes tailles, petites ou grandes, nous continuerons de développer de nouveaux services.

Je peux d'ores et déjà vous annoncer la mise en place de nouveaux services à horizon 2018 : Missions Temporaires Territoriales, aide à la gestion électronique de vos documents bureautiques, renforcement du service d'Assistance Juridique et d'autres sont en projet, une solution mutualisée de e-parapher, l'archivage électronique et la faire à façon. Tous ces nouveaux services seront mis en oeuvre pour vous et avec vous.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Vous pouvez compter sur nous !

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°17

TEXTES OFFICIELS :

1. Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (Décrets 2017-310 et 2017-311 du 9 mars 2017)
2. Cadre d'emplois des agents de police municipale (Décrets 2017-397 et 2017-398 du 24 mars 2017)

JURISPRUDENCE :

3. Refus de titularisation d'un agent stagiaire en situation de handicap (CAA de Marseille, 14/03/2017, 15 MAO3822)
4. Proportionnalité d'une sanction disciplinaire (CE, 10/03/2017, 401643)
5. Absence de sanction disciplinaire (CE, 20/03/2017, 393320)

QUESTIONS ECRITES – CIRCULAIRES :

6. Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants
7. Autorisations d'absence dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation (Circulaire du 24 mars 2017)
8. Santé et sécurité au travail dans la fonction publique (Circulaire du 28 mars 2017)

A LIRE :

9. Remise du rapport de la mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique

FOCUS :

10. Recruter un apprenti en situation de handicap, c'est possible !
Par le service Emploi du CDG01

TEXTES OFFICIELS

1. Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (Décrets 2017-310 et 2017-311 du 9 mars 2017)

Échelonnement indiciaire :

Entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le décret a pour objet de revaloriser les grilles indiciaires des ingénieurs territoriaux suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020

Statut particulier du cadre d'emplois :

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le décret prévoit une durée unique d'échelon et modifie les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe, à accès fonctionnel, en élargissant la liste des emplois permettant d'y accéder.

Le chapitre Ier du décret, à l'exception des articles 2, 3 et 10, et le chapitre III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Les articles 2, 3 et 10 entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret.

Le chapitre II entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020

2. Cadre d'emplois des agents de police municipale (Décrets 2017-397 et 2017-398 du 24 mars 2017)

Échelonnement indiciaire :

Entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le décret a pour objet de rénover les grilles indiciaires des agents de police municipale avec une revalorisation suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

Statut particulier du cadre d'emplois :

Entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2017 le décret introduit la durée unique d'avancement d'échelon et réorganise la carrière des agents de police municipale, conformément au protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

JURISPRUDENCE

3. Refus de titularisation d'un agent stagiaire en situation de handicap (CAA de Marseille, 14/03/2017, 15 MAO3822)

M.F., placé sous curatelle renforcée et reconnu travailleur handicapé a été reconnu apte à l'exercice de ses fonctions par deux avis du comité médical départemental ; ces avis ne comportent pas de préconisations particulières quant à une adaptation du poste de l'intéressé ; au demeurant, le président du conseil régional a pris en compte les difficultés de M.F. en demandant à un agent territorial de l'assister dans l'exercice de ses fonctions ; enfin, il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision de ne pas titulariser l'intéressé ait été prise en raison de son handicap ; par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la décision en litige est intervenue en méconnaissance des dispositions légales applicables aux travailleurs handicapés au sens des article 35 de la loi du 26 janvier 1984 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 ;

En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier, notamment de la fiche d'évaluation de fin de stage de M.F., que **les tâches qui lui étaient dévolues et sur lesquelles son évaluation a porté ne comportaient pas de fonctions d'accueil mais seulement des tâches d'entretien** ; que, par suite, le moyen tiré de la violation des dispositions de l'article 1er du décret du 4 novembre 1992 – statut du fonctionnaire territorial stagiaire – et de l'article 3 du décret n° 91-462 du 14 mai 1991 – dispositions statutaires applicables au corps des adjoints techniques – doit être écarté.

En troisième lieu, il ressort des pièces du dossier que si **ses nombreuses absences**, dont certaines étaient d'ailleurs injustifiées, ont été relevées, **la décision refusant de le titulariser a été fondée sur sa manière de servir et son inaptitude professionnelle** ; par suite, le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, en ce que le refus de titularisation serait fondé sur les absences pour maladie du requérant, doit, en tout état de cause, être écarté ; **Il ne ressort pas des pièces du dossier, qu'en refusant de titulariser M.F. au terme de son stage, le président du conseil régional aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.**

4. Proportionnalité d'une sanction disciplinaire (CE, 10/03/2017, 401643)

Alors qu'il était **affecté au service des affaires générales** de la commune du Bourget chargé, notamment, de recueillir les dossiers de demande de passeport avant leur transmission par voie dématérialisée à la préfecture, **M.B. a dérobé, à huit reprises, afin de permettre à certains usagers**, à savoir des amis, des connaissances ou leurs parents, **de ne pas acquitter les timbres fiscaux** afférents aux demandes de passeport, des timbres originaux dans des dossiers déjà instruits et archivés en mairie et les a remplacés par des photocopies en couleur ;

L'intéressé a également, afin de couvrir ses agissements, **apposé de nouveau le sceau de la ville sur les timbres ainsi dérobés ou remplacés** ; que **ces faits lui ont valu une condamnation**, par un jugement du 23 janvier 2014 du tribunal correctionnel de Bobigny, à une **peine d'emprisonnement de six mois avec sursis** ;

Si la cour a jugé que de tels agissements étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire, **elle a estimé que la sanction de la révocation était disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise par l'intéressé** en relevant l'ancienneté de celui-ci, les appréciations portées sur sa manière de servir, la nature des faits commis par l'intéressé et l'absence de toute contrepartie ou enrichissement personnel avéré ;

En statuant ainsi, alors qu'eu égard à la gravité des manquements de M.B. aux obligations de probité, d'indépendance et d'intégrité requises dans l'exercice d'une fonction publique, les autres sanctions susceptibles d'être infligées par l'administration seraient toutes, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises, **la cour a dénaturé les faits qui lui étaient soumis.**

Il résulte de ce qui précède que **la commune du Bourget est fondée**, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, **à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.**

5. Absence de sanction disciplinaire (CE, 20/03/2017, 393320)

Le CDG de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort a recruté par contrat M.B.

Il a été mis à la disposition de la commune de Belfort pour y exercer, au titre d'un remplacement, les fonctions d'adjoint technique au sein de la police municipale.

A la suite d'un rapport établi par le maire de Belfort, le centre de gestion a engagé une procédure qui a conduit au licenciement à titre disciplinaire de M.B.

Cette mesure a été prononcée au motif que **l'intéressé avait méconnu ses obligations professionnelles en divulguant, sur divers réseaux sociaux, des photographies et informations relatives à l'organisation de la police municipale, et notamment du système de vidéosurveillance en service dans cette commune.**

M.B. a saisi le tribunal administratif de Besançon de conclusions dirigées contre ce licenciement, sa demande ayant toutefois été rejetée par un jugement du 6 mai 2014.

Par un arrêt du 2 juillet 2015, **la cour administrative d'appel de Nancy, faisant droit à l'appel de M.B., a annulé ce jugement ainsi que la décision litigieuse. Le centre de gestion se pourvoit en cassation contre cet arrêt.**

Aux termes de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983:

"Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions".

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M.B. a divulgué sur Internet, au moyen d'un blog personnel et de comptes ouverts à son nom dans trois réseaux sociaux, des éléments détaillés et précis sur les domaines d'activité de la police municipale dans lesquels il intervenait, en faisant, en outre, systématiquement usage de l'écusson de la police municipale.

Les éléments ainsi diffusés par M.B. étaient de nature à donner accès à des informations relatives à l'organisation du service de la police municipale, en particulier des dispositifs de vidéosurveillance et de vidéo verbalisation mis en œuvre dans la commune.

Eu égard à ces circonstances, la cour a inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation en jugeant que M.B. n'avait pas commis de manquement à son obligation de discrétion professionnelle.

QUESTIONS ECRITES - CIRCULAIRES

6. Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants

Dans son article 61, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent **présenter réalablement au débat sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Afin d'accompagner cette nouvelle mesure, le Gouvernement a élaboré un **guide de mise en œuvre** pour les collectivités et EPCI concernés.

[Circulaire interministerielle N°DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017](#)

7. Autorisations d'absence dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation (Circulaire du 24 mars 2017)

La circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) **étend aux fonctionnaires les autorisations d'absence pour procréation médicalement assistée.**

A l'instar des salariés du secteur privé, **les employeurs publics peuvent désormais accorder de telles autorisations d'absence aux agentes et leurs conjoints pour les actes médicaux nécessaires, sous réserve des nécessités du service.**

Ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif et assimilées à une période de services effectifs.

[Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation \(PMA\)](#)

8. Santé et sécurité au travail dans la fonction publique (Circulaire du 28 mars 2017)

La circulaire du 28 mars 2017 relative au **plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique** présente ce plan d'action destiné aux employeurs des trois versants de la fonction publique.

Figurant en annexe de la circulaire, le plan d'action s'articule autour de cinq axes : l'identification des chantiers sur lesquels l'administration entend avancer dans les domaines du pilotage de la santé au travail, le renforcement de la médecine de prévention, l'amélioration de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité, le développement de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi, l'évolution du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée.

[Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique](#)

A LIRE

9. Remise du rapport de la mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique

La députée Françoise Descamps-Crosnier a remis au Premier ministre, un rapport assorti d'une cinquantaine de recommandations.

Ce rapport dresse un état des lieux s'appuyant sur plusieurs études universitaires et administratives, ainsi que des auditions de fonctionnaires et des questionnaires en ligne.

Il révèle que **les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes dans la fonction publique,**

Parmi les mesures prioritaires préconisées, la députée cite la "revalorisation des métiers féminisés sous rémunérés à contraintes égales", "des évaluations de fonctionnaires plus standardisées et plus professionnelles" battant en brèche les préjugés, ou encore le recueil systématique de données sexuées dans la durée, qui "manquent".

[Rapport Egalité Femmes-Hommes, de Françoise Descamps-Crosnier, décembre 2016](#)

10. Recruter un apprenti en situation de handicap, c'est possible ! par le Service emploi du CDG01.

L'apprentissage est une excellente voie d'insertion dans le monde du travail par l'alternance qui associe les enseignements théoriques dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (Université, Ecole d'Ingénieurs, Lycée...) et l'exercice pratique d'un métier auprès d'un employeur.

Du CAP/BEP au titre d'ingénieur, ce sont près de 600 diplômes proposés dans le cadre de l'apprentissage, ils concernent des métiers très variés (finances, informatique, interventions techniques, santé - social...) !

Les personnes en situation de handicap sont éligibles au contrat d'apprentissage, et elles bénéficient de conditions élargies : elles ne sont pas soumises à des limites d'âge et la durée de leur contrat peut atteindre 4 ans. Notons que ce dispositif représente une réponse adaptée pour ce public dont le principal handicap est bien souvent l'insuffisance de qualification.

Pour une collectivité, l'apprentissage est un formidable levier pour dynamiser ses ressources humaines, transmettre les savoir-faire, développer une compétence adaptée à sa structure. Engager un apprenti handicapé, lui permet également de promouvoir des valeurs d'inclusion qu'elle souhaite porter. Ce recrutement peut aussi constituer une réponse à l'obligation d'emploi.

En considération des aides financières du FIPHFP * (prise en charge à hauteur de 80 % du salaire annuel chargé de l'apprenti, financement de la rémunération de la fonction de tutorat, prise en charge des frais de formation, etc.) le coût d'un apprenti en situation de handicap est très limité.

Début avril, le Centre de gestion de l'Ain a transmis aux collectivités une circulaire sur cette thématique, accompagnée d'une fiche récapitulative de références de CV de demandeurs d'emploi sélectionnés par notre partenaire Cap Emploi 01, candidats éligibles à l'apprentissage, et motivés pour apprendre un métier au sein d'une collectivité territoriale. (pour en savoir plus, [contactez le service emploi](#))



Pour faire suite à cet envoi, le Centre de gestion organise le lundi 15 mai 2017 après-midi, avec ses partenaires, une réunion d'information sur ce dispositif.

[Pour en savoir en plus, vous trouverez sur notre site internet l'annonce de cette réunion.](#)

(*) Fonds pour l'Insertion
des Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique

