



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°19 - Juin 2017

## L'EDITO DU PRESIDENT

Réuni le 19 juin dernier, le conseil d'administration du CDG01 a validé la création d'un nouveau service facultatif.

Evoqué depuis quelques mois par le conseil d'administration, un service de faire à façon sera créé au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ainsi que la mise à disposition d'une plateforme de dématérialisation avec une signature électronique et son e-parapheur.

En tant que Président du Centre de gestion, je tenais à vous en informer sans délai. Le résultat de l'enquête effectuée nous a conforté dans cette décision et nous pensons qu'il s'agit là d'une demande émergente des collectivités du département auquel notre établissement saura répondre.

La direction et les services du CDG communiqueront très prochainement sur ce nouveau service pour vous en faire découvrir tous les avantages.

Les collectivités intéressées pourront donc dès la rentrée se prononcer pour nous confier cette mission exigeante et complexe que représente la faire.

Des réunions d'information délocalisées seront programmées pour vous présenter ce nouveau service.

**Le Président du Centre de Gestion de l'Ain**

Dans l'attente,  
je vous souhaite à toutes  
et à tous, un bel été.

**Bernard REY**

**Maire de Saint-Bernard**

# SOMMAIRE DU N°19

## TEXTES OFFICIELS :

1. Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants (Décrets 2017-902 et 2017-905 du 9 mai 2017)
2. Revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (Décret 2017-739 du 4 mai 2017)
3. Mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (Décret 2017-928 du 6 mai 2017)
4. Arrêté du 9 juin 2017 portant approbation de la convention constitutive d'un groupement d'intérêt public

## JURISPRUDENCE :

5. Renouvellement de contrat et stipulation d'une période d'essai (CAA de Bordeaux, 02/05/2017, 15BX00288)
6. Protection de la santé physique et mentale des agents (CAA de Paris, 02/05/2017, 15PA02470)
7. Absence de recherche de reclassement (CAA de Lyon, 11/05/2017, 15LY01137)
8. Proportionnalité d'une sanction disciplinaire (CAA de Nantes, 12/05/2017, 15NA02796)

## A LIRE :

9. Bilan d'activité 2016 du Centre de gestion de l'Ain

## FOCUS :

10. La mise en place du Compte Personnel de Formation dans la fonction publique

## **1. Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants (Décrets 2017-902 et 2017-905 du 9 mai 2017)**

### **Échelonnement indiciaire :**

Les dispositions des chapitres Ier à V et de l'article 37 du présent décret entrent en vigueur le 1er février 2018 ; les dispositions du chapitre VI relatives à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants relève, à compter du 1er février 2018, de la catégorie A. Le décret précise la nouvelle structure de carrière de ces personnels sociaux : le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Le décret fixe les modalités de reclassement des agents, au 1er février 2018, dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A.

Enfin, à compter du 1er janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A.

### **Dispositions statutaires :**

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1er février 2018, avec un ré échelonnement qui entrera en vigueur le 1er janvier 2020, à la date de la fusion des deux classes du premier grade.

Le texte fixe les échelons des agents relevant du nouveau cadre d'emplois sociaux de catégorie A.

## **2. Revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (Décret 2017-739 du 4 mai 2017)**

Le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active est porté à 536,78 euros à compter du mois d'avril 2017 et à 545,48 euros à compter du mois de septembre 2017.

## **3. Mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (Décret 2017-928 du 6 mai 2017)**

Entré en vigueur le 11 mai 2017, le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

## **4. Arrêté du 9 juin 2017 portant approbation de la convention constitutive d'un groupement d'intérêt public**

Par arrêté du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, du ministre de la cohésion des territoires et du ministre de l'action et des comptes publics en date du 9 juin 2017, la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « GIP Informatique des CDG » est approuvée.

[Consultez l'arrêté du 9 juin 2017](#)

## **5. Renouvellement de contrat et stipulation d'une période d'essai (CAA de Bordeaux, 02/05/2017, 15BX00288)**

M. B. a été engagé par le département des Deux- Sèvres, par contrat pour une période de trois ans en qualité de journaliste chargé notamment de la rédaction du site web, du journal et autres publications du département et de communiqués et dossiers de presse.

Le président du conseil général a prononcé son licenciement, à l'issue de la période d'essai de trois mois prévue par le contrat.

M. B. relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Poitiers a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision de licenciement et à la condamnation du département des Deux-Sèvres à lui verser diverses indemnités, pour un total de 52 000 euros, en réparation des préjudices qu'il soutient avoir subis du fait de ce licenciement.

Aux termes de l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 dans sa rédaction applicable en l'espèce : *"Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement"*.

Toutefois, une période d'essai ne peut être valablement stipulée lorsque le contrat est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent.

Par ailleurs, dans le cas où l'agent fait valoir, à bon droit, que son contrat comporte des clauses illégales, le juge est tenu, pour établir l'étendue de ses droits, d'écarter les clauses de son contrat qui ne sont pas légales.

## **6. Protection de la santé physique et mentale des agents (CAA de Paris, 02/05/2017, 15PA02470)**

Il résulte des dispositions de l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 que les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.

Il résulte de l'instruction que le médecin de prévention a signalé à trois reprises à la commune un malaise et un mal être de trois des quatre agents du service financier, liés à des difficultés relationnelles avec le DGS et générateurs de stress professionnel s'accompagnant de souffrance au travail ;

Par un courrier il préconisait la réalisation d'une enquête interne ; la commune en dépit de ses allégations ne justifie pas de la réalisation d'une telle enquête qu'elle n'allègue en tout état de cause avoir diligenté qu'après réception de la demande indemnitaire de la requérante, soit près de deux ans après la lettre d'alerte du médecin de prévention.

Le courrier adressé à l'intéressée pour l'informer qu'à son retour de congé maladie elle serait reçue par la DRH, pas plus que la reprise de contact après la réception de la demande indemnitaire de la requérante et la mise en œuvre ultérieure d'un programme d'accompagnement psychologique individuel proposé par une compagnie d'assurance et pas davantage que la fusion de ce service avec le service de la commande publique décidée juste après la troisième intervention du médecin de prévention, ne suffisent à établir que la commune aurait mis en œuvre en temps utile les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé de ses agents ;

La commune n'est par suite pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a retenu l'existence d'une carence fautive de sa part à assurer la protection de la santé et de la sécurité de Mme B. et l'a condamnée en conséquence à réparer le préjudice moral subi par cet agent ; qu'elle n'est par suite pas fondée à demander l'annulation du jugement attaqué.

## **7. Absence de recherche de reclassement (CAA de Lyon, 11/05/2017, 15LY01137)**

Préalablement à l'édition de l'arrêté contesté plaçant Mme A. en disponibilité d'office pour maladie, le maire de la commune de Pierre Bénite n'a pas invité l'intéressée à présenter une demande de reclassement et n'a pas recherché si son reclassement était possible ; il ne résulte pas de l'instruction que, préalablement à l'édition de cet arrêté, le comité médical départemental se soit prononcé sur sa capacité à occuper, par

voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade ;

Mme A. a soulevé dans le mémoire introductif de sa demande de première instance le moyen tiré de l'absence d'invitation à présenter une demande de reclassement et de recherche de reclassement ; dans ces conditions, elle est recevable et fondée à soutenir qu'en ne l'invitant pas à présenter une demande de reclassement et en ne recherchant pas si son reclassement était possible, le maire de la commune de Pierre Bénite a entaché d'illégalité son arrêté litigieux et a, ainsi, commis une faute susceptible d'engager la responsabilité de la commune.

### **8. Proportionalité d'une sanction disciplinaire (CAA de Nantes, 12/05/2017, 15NA02796)**

Il ressort des pièces du dossier, et en particulier du rapport disciplinaire, que l'agent a été vu, dans le cadre du repas des aînés ruraux, dans un état d'imprégnation alcoolique qui a été par ailleurs constaté à plusieurs reprises et a valu à l'agent un premier avertissement.

Il a été constaté que la porte de la chambre froide était entrouverte, avec de la glace formée sur le chambranle de la porte et que M. A. n'en a pas moins fait servir le lundi midi aux enfants des glaces qui n'avaient pas été conservées à la température adéquate ;

Le maire a été prévenu par un agent de la cantine que M.A. , qui est en contact avec les élèves et qui venait de faire un stage relatif à la sécurité sanitaire des denrées alimentaires quelques jours plus tôt, se trouvait en état d'ivresse ; le rapport disciplinaire mentionne également parmi les manquements reprochés que M. A. , qui en qualité de chef de cuisine a la responsabilité des aliments, se refuse à en assurer la traçabilité, que le respect des règles élémentaires d'hygiène et de sécurité n'est pas assuré, que l'absence de rangement méthodique aboutit à la péremption de denrées qui doivent alors être détruites et que l'imprégnation alcoolique récurrente de l'agent le conduit à tenir des propos irrespectueux et agressifs ;

Le conseil de discipline a retenu que l'état d'ébriété, les propos irrespectueux répétés à l'égard des élus et les manquements dans le respect de l'hygiène en cuisine constituaient des fautes professionnelles ; ces faits sont corroborés par les témoignages produits par la commune ; ainsi, alors que l'agent n'a produit aucun élément de nature à les infirmer, ces faits doivent être regardés comme établis et de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

Enfin, M.A. responsable de la restauration scolaire et qui avait déjà été sanctionné d'un avertissement, ne pouvait ignorer les conséquences de ses agissements ; les faits reprochés sont répétés et potentiellement graves pour la sécurité des enfants qui fréquentent le service de restauration scolaire ; dans ces conditions, le maire de la commune, en décidant l'exclusion temporaire de fonctions du requérant pour une durée de deux mois, a pris une sanction proportionnée à la faute commise.

## A LIRE

### **9. Le Bilan d'activité 2016 du Centre de gestion de l'Ain**

Prévu par l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, le rapport annuel d'activité doit être présenté et approuvé par le Conseil d'administration.

Pour ce faire, chaque service du centre de gestion est amené à alimenter le document de synthèse.

Ce document se décline en 3 axes :

- Une présentation des missions de chaque service ;
- Les chiffres clés permettant d'apprécier l'activité de chaque service.
- Un retour sur le temps forts de l'année 2016 et les perspectives des années à venir.

[Consultez le bilan d'activité 2016 du CDG01](#)

## 10. La mise en place du Compte Personnel de Formation dans la fonction publique

Rappel réglementaire :

- [L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017](#), ouvre le bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA) aux agents publics.
- [Le décret n°2017-928 en date du 6 mai 2017](#) relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie précise les modalités d'application.
- [Une circulaire du 10 mai 2017](#) complète ce dispositif.



Le Compte Personnel de Formation remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) au 1er janvier 2017.

Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1er janvier au 31 décembre acquiert 24 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures (1<sup>er</sup> plafond), 12 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures (2<sup>ème</sup> plafond).

Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation.

Les heures sont proratisées pour les agents à temps non complet.

Un 3ème plafond de 400 heures peut être atteint à raison de 48 h/an pour les agents de catégorie C sans qualification de niveau V pour des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un 4ème plafond de 550 heures peut être atteint par abondement de 150 h pour prévenir une inaptitude physique (circulaire du 10 mai 2017, p.4)

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Il y a une portabilité privé-public du CPF : même compteur tout au long de la vie. Ces droits peuvent être utilisés pour toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

L'agent qui sollicite l'accord écrit de son employeur, doit indiquer la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

L'autorité territoriale notifie à l'agent sa décision dans les deux mois. Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur qui pourra éventuellement prendre en charge les frais de déplacement de l'agent. C'est également le cas pour les collectivités en auto-assurance pour les agents involontairement privés d'emploi. La formation doit prioritairement avoir lieu pendant le temps de travail : à la différence du DIF, il n'y a pas d'allocation prévue pour les formations sur les temps de congés.

Les demandes prioritaires concernent : les personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences (cf. décret n°2015-172 du 13 février 2015), les projets d'évolution professionnelle visant à anticiper une situation d'inaptitude physique ou encore les demandes s'inscrivant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Le Compte d'Engagement Citoyen : recense des activités de bénévolat ou de volontariat dont certaines ouvrent droit à la formation : 20 h par an dans la limite de 60 h. Ex. : Sapeur-Pompier Volontaire ou réserve militaire, 200 h dont 100 h comme responsable dans la même association au cours d'une année n-1 donne un crédit de 20 h

Pour en savoir plus, [consultez notre flash d'information sur le site du CDG01](#)