



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°20 - Juillet Aout 2017

L'EDITO DU PRESIDENT

il n'aura échappé à aucun élu local que le gouvernement a assoupli la dernière réforme des rythmes scolaires.

Chaque commune aura eu à se positionner sur un retour éventuel de la semaine à 4 jours. Les derniers rapports de l'Education Nationale indiquent que 30 % des communes ont choisi de revenir à ce rythme.

Au gré de cette actualité, l'organisation du temps de travail pourrait connaître, certains changements (modification de durée hebdomadaire, nouveau calcul de planning et d'annualisation du temps de travail, etc.)

A cet effet, les services du Centre de gestion vous proposent une séance de formation sur l'ensemble de cette thématique dès la rentrée du mois de septembre.

Pour en savoir plus et vous inscrire, je vous invite à parcourir notre Focus dédié à cette actualité.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°20

TEXTES OFFICIELS :

1. **Dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques (Décret 2017-1108 du 27 juin 2017)**
2. **Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017)**
3. **Modification du décret relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale (Décret 2017-1137 du 5 juillet 2017)**

JURISPRUDENCE :

4. **Refus de titularisation (CAA de Nancy, 15/06/2017, 17NC00406)**
5. **Abandon de poste – Mise en demeure (CAA de Marseille, 20/06/2017, 16MA03534)**
6. **Absence d'incidence des heures supplémentaires sur le calcul des droits à congés (CAA de Lyon, 20/06/2017, 15LY02438)**
7. **Imputabilité au service d'une maladie (CAA de Paris, 20/06/2017, 16PA02799)**
8. **Absence de droit acquis au renouvellement d'un contrat (CAA de Bordeaux, 27/06/2017, 15BX02223)**
9. **Illégalité des sanctions pécuniaires (CAA de Paris, 27/06/2017, 16PA02015)**

A SAVOIR :

10. **Actualité du F.I.P.H.F.P**

FOCUS :

11. **L'organisation du temps de travail dans la fonction publique**

1. Dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques (Décret 2017-1108 du 27 juin 2017)

Entrant en vigueur le 29 juin 2017, le décret permet au directeur académique des services de l'éducation nationale, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, **d'autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours.**

2. Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017)

Entrant en vigueur le 1er octobre 2017, le décret détermine les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaires pour l'examen de la demande de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il précise la procédure de recevabilité de la demande de VAE.

Il détermine les conditions dans lesquelles **des informations et des conseils relatifs à la validation des acquis de l'expérience sont mis en ligne et rendus accessibles** au public. Enfin, il identifie **les sources de financements, le type de dépenses et les dispositifs de formation professionnelle continue** permettant la prise en charge des dépenses afférentes aux demandes de VAE.

3. Modification du décret relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale (Décret 2017-1137 du 5 juillet 2017)

Le décret modifie les références aux indices bruts afférents aux premier et dernier échelons pour **l'allocation aux fonctionnaires débutants d'une prime spéciale d'installation**, pour tenir compte des revalorisations indiciaires consécutives au protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

Il précise également les conditions d'attribution de cette prime aux fonctionnaires qui avaient précédemment la qualité de contractuel.

4. Refus de titularisation (CAA de Nancy, 15/06/2017, 17NC00406)

Il ressort des pièces des dossiers, notamment du rapport établi par la DGS de la commune sur la manière de servir de M.B., que celui-ci a présenté au cours de son stage probatoire des difficultés à travailler en équipe et à rendre compte auprès de ses supérieurs hiérarchiques ; la DGS relève notamment que l'intéressé a pris des initiatives à l'égard d'établissements scolaires et périscolaires qui engagent la commune sans en référer à sa hiérarchie, et qu'il éprouve des difficultés à respecter ses horaires et à distinguer ses fonctions au sein de l'administration municipale de la mission d'éducateur sportif qu'il exerce par ailleurs auprès d'un club de lutte local ;

Il ressort en outre des pièces des dossiers que M. B. a tenu à trois reprises des propos désobligeants à l'endroit de son supérieur hiérarchique, responsable du pôle sportif ; qu'il n'est pas sérieusement contesté qu'il a ostensiblement déchiré la note de service fixant ses horaires de travail, devant l'agent chargé de la lui remettre ; que M. B. a fait l'objet d'un avertissement pour avoir adressé en public des propos insolents au maire ; il ressort encore des pièces des dossiers que l'intimé, apprenant que le maire envisageait de ne pas proposer sa titularisation, est à l'origine d'une manifestation en sa faveur des jeunes adhérents du club de lutte, dans les locaux de la mairie ;

Ainsi, la commune est fondée à soutenir que l'ensemble des manquements précités caractérisent l'insuffisance professionnelle de M.B., propre à faire obstacle à sa titularisation ; par suite, elle est également fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont annulé l'arrêté prononçant le licenciement de M. B. au motif qu'elle aurait commis une erreur manifeste dans son appréciation de la situation de l'intéressé ;

5. Abandon de poste – Mise en demeure (CAA de Marseille, 20/06/2017, 16MA03534)

La mise en demeure de rejoindre le poste a été envoyée à l'adresse indiquée par l'agent comme étant la sienne depuis sa séparation d'avec la mère de ses enfants, à savoir l'adresse de ses père et mère.

Le signataire de l'accusé réception du pli recommandé contenant cette mise en demeure est l'un des parents de l'agent.

Ce parent, même non expressément habilité, doit être regardé comme ayant entretenu avec son fils des relations lui donnant qualité pour réceptionner le pli.

Par suite, la mise en demeure doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée à la date à laquelle le pli la contenant a été réceptionné par ses parents.

6. Absence d'incidence des heures supplémentaires sur le calcul des droits à congés (CAA de Lyon, 20/06/2017, 15LY02438)

Seules sont prises en compte, pour le calcul de la durée du congé annuel auquel peut prétendre un fonctionnaire territorial, ses obligations hebdomadaires de service à l'exclusion des heures supplémentaires qu'il a éventuellement effectuées ;

Par suite, et sans qu'il soit besoin de statuer sur l'exception de prescription quadriennale opposée par la commune de Chavanoz, M. B. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué le tribunal administratif de Grenoble a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'indemnisation de la perte de congés payés non pris et prétendument acquis du fait de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

7. Imputabilité au service d'une maladie (CAA de Paris, 20/06/2017, 16PA02799)

Un agent administratif recruté en 1992 a fait valoir qu'à compter de l'année 2001, alors que son supérieur hiérarchique accédait aux fonctions de directeur général des services, elle a connu une baisse importante de sa charge de travail et qu'à partir de 2002, sa charge de travail s'est encore amoindrie et qu'elle a fait l'objet d'une « mise au placard » .

Si l'intéressée a attendu 2011 pour informer officiellement son employeur de sa situation, elle souffrait, depuis plusieurs années, de ce qu'elle a vécu comme une déconsidération de son travail et de sa personne du fait qu'on ne lui donnait pas suffisamment de travail.

Si l'agent avait déjà connu un épisode dépressif avant son recrutement, cette circonstance ancienne, très imprécise et peu significative en elle-même, en tout état de cause largement antérieure à la diminution de sa charge de travail depuis 2001, n'est pas contradictoire avec l'aggravation très importante de son état de santé dès lors qu'à compter de l'année 2001, ses conditions de travail se sont dégradées du fait d'une « mise au placard », dans un climat de plus en plus conflictuel avec sa hiérarchie.

Ainsi, le médecin de prévention dans son rapport du 28 octobre 2013 a certifié que la dépression dont souffre l'agent est en lien avec les conditions de travail difficiles dans lesquelles elle a été contrainte de travailler depuis de nombreuses années et la commission de réforme a, le 12 mars 2014, rendu un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie dont souffre l'agent. Il existe donc un lien direct et déterminant entre l'activité de l'agent et la dépression dont elle est atteinte.

En ne reconnaissant pas l'imputabilité de cette maladie au service, l'autorité territoriale a entaché sa décision d'erreur d'appréciation.

8. Absence de droit acquis au renouvellement d'un contrat (CAA de Bordeaux, 27/06/2017, 15BX02223)

Pour refuser à M. C. le renouvellement de son contrat de travail, le maire de Saint-Loubès a fait valoir dans sa décision que son emploi d'animateur de prévention comme médiateur social auprès des jeunes de la commune était supprimé, et qu'une nouvelle orientation serait donnée au service.

Si une décision de non renouvellement de contrat n'a pas à être motivée en l'absence de droit au renouvellement, le tribunal doit contrôler l'exactitude matérielle du motif lorsqu'il en est avancé un.

Comme en première instance, M. C. soutient que son poste n'a pas été supprimé et qu'il est tenu aujourd'hui par un nouvel agent contractuel employé pour le remplacer. La fiche de poste occupée par ce dernier au service prévention jeunesse Point jeunes et produite en défense par la commune fait ressortir qu'il s'agit d'un emploi de catégorie C d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe.

Ainsi que l'a retenu le tribunal administratif de Bordeaux, la comparaison de la fiche du poste de M. C. avec celle du poste du nouvel agent permet d'établir que les deux postes ne sont nullement identiques, le premier étant orienté vers des actions de médiation à destination de jeunes de 16 à 25 ans en vue de prévenir la délinquance, le second étant consacré à l'animation d'activités avec les mineurs quels que soient leurs âges.

Si, dans sa réponse au recours gracieux adressé par M.C., la commune de Saint-Loubès a invoqué également le comportement du requérant comme ayant motivé le non renouvellement de son contrat, un tel motif est, en tout état de cause, sans incidence sur la décision en litige dès lors que le premier motif suffit à en assurer seul la légalité et qu'il résulte de l'instruction que la commune aurait pris la même décision en se fondant sur ce seul motif.

Dans ces conditions, la commune de Saint-Loubès n'a pas commis de faute susceptible d'engager sa responsabilité.

9. Illégalité des sanctions pécuniaires (CAA de Paris, 27/06/2017, 16PA02015)

Si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun ;

Ainsi, le conseil municipal de la commune de Bry-sur- Marne ne pouvait légalement instituer une règle de diminution automatique du régime indemnitaire, et notamment de l'IAT, en cas de sanction disciplinaire ;

La commune fait valoir que l'arrêté litigieux aurait néanmoins été pris au terme d'un examen du comportement professionnel de M.C. ; que toutefois la circonstance qu'il ait été procédé un mois et demi

avant l'intervention de cet arrêté, à l'entretien annuel d'évaluation de M. C. ne permet pas de considérer que la décision de minorer son IAT aurait été prise au vu d'un examen individuel de ses mérites, alors que l'arrêté attaqué s'abstient d'en faire état et se borne à mentionner la sanction disciplinaire infligée et qu'en application de la délibération municipale il y a lieu de minorer de 50 pour 100 l'IAT servie à M. C. pour une durée d'un an.

M. C. est dès lors fondé à soutenir que l'arrêté et la décision portant rejet du recours gracieux se fondant sur les dispositions la délibération n° 2003/D153 du conseil municipal de Bry-sur-Marne, sont privés de base légale et par suite entachés d'illégalité.

A SAVOIR

10. Actualité du F.I.P.H.F.P

- **Mise en place d'un plafond de 100 000 euros sur trois ans pour les demandes de financement via la plateforme e-service du FIPHFP**

Le comité national du FIPHFP a décidé de limiter à 100.000€ les financements pouvant être mobilisés par un employeur sur la plateforme e-service sur une période glissante de référence de 3 ans.

La date de début de période de référence a été fixée au 1er janvier 2016.

Pour les employeurs ayant déjà dépassé ce plafond, et depuis le 1^{er} juillet 2017, les demandes ne seront plus prises en compte, même si la facture est antérieure à cette date.

- **Le programme d'accessibilité bâimentaire ne sera pas prolongé**

Le comité national du FIPHFP a également confirmé que le programme d'accessibilité bâimentaire ne serait pas prolongé.

Jusqu'au 30 septembre 2017, vous pouvez saisir sur la plateforme e-services les dossiers de financement dès lors que ceux-ci comportent l'ensemble des pièces nécessaires à l'instruction : diagnostic accessibilité, descriptif des opérations de travaux d'accessibilité pour lesquels le financement est demandé, éléments permettant d'estimer le coût des travaux (chiffrage détaillé du maître d'œuvre, devis détaillés des entreprises), avis du Comité technique ou du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ...

11. L'organisation du temps de travail dans la fonction publique

Le temps de travail dans la fonction publique est un sujet récurrent qui peut même être porté à la connaissance du grand public notamment au travers de rapports de la Cour des Comptes.

Depuis 2005 et la mise en place de la journée de solidarité, il faut atteindre 1607 heures travaillées pour un temps complet hebdomadaire à 35 heures.



Une [circulaire du 31 mars dernier](#) est venue rappeler la réglementation applicable en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique. L'employeur est en droit à tout moment de se conformer à l'obligation des 1607 heures. Avec la place grandissante des nouvelles technologies, de nouvelles modalités de travail se font jour comme le télétravail par exemple. Le service public s'adapte en permanence aux exigences de nos concitoyens et les agents aspirent en même temps à la meilleure adéquation possible entre vie privée et vie professionnelle. Il n'est pas toujours facile de satisfaire tout le monde.

L'organisation du temps de travail peut connaître des bouleversements au gré de l'actualité. Ainsi, un [décret du 27 juin 2017](#) permet le retour à 4 jours travaillés dans les écoles maternelles et élémentaires, ce qui peut entraîner une diminution du temps de travail des personnels concernés. Nous rappelons que le Comité Technique doit être saisi pour l'organisation générale du travail (télétravail, astreintes, suppression d'emplois si plus de 10 % de variation...). Il est inutile de saisir le Comité Technique pour une modification de planning individuel notamment quand cela n'entraîne pas de mise en place d'astreintes ou ne déroge aux prescriptions minimales de travail (10 h par jour, 12 h en amplitude, 11 h de repos, une pause de 20 minutes toutes les 6 heures...).

Pour les gestionnaires de personnels en milieu scolaire, le calendrier annuel scolaire est à réaliser chaque année afin de poser à l'avance pour tout le monde les périodes de travail et les périodes de congés. La seule règle officielle pour la détermination des congés annuels est qu'ils se portent à 5 fois les obligations hebdomadaires de services (qui peuvent être calculés par demi-journées ouvrées). Rappelons aussi que les congés sont toujours autorisés par l'autorité en fonction des nécessités de service. Un agent ne peut pas partir en congé annuel sans y être autorisé. Pour l'organisation du travail annualisé, le Centre de gestion met à disposition un [simulateur de temps de travail](#) ainsi qu'un [mode de calcul](#).

Le Centre de gestion propose une formation sur le temps de travail,
les congés, les cumuls, le :

12 septembre 2017 de 09 h à 12 h,
dans les locaux du CDG01 (01960 Peronnas)

Cette formation est particulièrement destinée aux gestionnaires d'agents à temps annualisé, dans la limite d'une personne par collectivité.

Pour vous inscrire, veuillez envoyer une demande à instancesparitaires@cdg01.fr