



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°22 – Octobre 2017

## L'EDITO DU PRESIDENT

En cette fin de l'année, les services de votre Centre de gestion sont prêts à démarrer de nouveaux services pour l'année 2018 où la dématérialisation sera au cœur de la stratégie de développement du CDG01.

Comme annoncé, le service "Paie à façon" sera opérationnel au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Egalement début 2018, le CDG01 renforcera son accompagnement dans la mise en œuvre du processus de dématérialisation, notamment des flux financiers (PESV2) en prenant en charge l'adhésion à une plateforme et son tiers de télétransmission pour la mettre à disposition des collectivités affiliées. Un parapheur électronique sera également proposé gratuitement.

L'année 2018 marquera aussi le changement de la plateforme de bourse de l'emploi du CDG01 (le site actuel caf-territorial laissera sa place au site emploi-territorial).

Afin de vous présenter tous ces nouveaux services, des réunions d'information seront programmées d'ici la fin de l'année ainsi qu'un fil d'information par mail et internet. Nous sommes à votre service, aussi n'hésitez pas à nous contacter directement pour en savoir plus.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

**Bernard REY**  
Maire de Saint-Bernard

# SOMMAIRE DU N°22

## TEXTES OFFICIELS :

1. Loi pour la confiance dans la vie politique (Loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017)
2. Professeurs d'enseignement artistique - PPCR (Décrets n° 2017-1399 et 2017-1401 du 25 septembre 2017)
3. Sages-femmes territoriales - PPCR (Décrets n° 2017-1356 et 2017-1358 du 19 septembre 2017)
4. Exercice du droit syndical (Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017)

## JURISPRUDENCE :

5. Non renouvellement d'un contrat fondé sur la maîtrise des dépenses publiques (CAA de Versailles, 11/05/2017, 15VE03670)
6. Insuffisance professionnelle justifiant le licenciement en cours de stage d'une auxiliaire de puériculture (CAA de Paris, 20/09/2017, 16PA00913)
7. Mesures d'ordre intérieur et changement d'affectation (CAA de Paris, 30/05/2017, 16PA00473)
8. Contestation du congé maladie d'un agent par l'autorité territoriale – procédure (CAA de Marseille, 14/09/2017, 15 MA04906)

## A SAVOIR :

9. Projet de charte sur les conditions de travail des ATSEM
10. L'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale

## FOCUS :

11. Le nouveau service paie du Centre de gestion se met en place

## **1. Loi pour la confiance dans la vie politique (Loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017)**

Plusieurs dispositions de cette loi concernent directement la fonction publique territoriale.

Il s'agit tout d'abord de l'article 1er de la loi qui élargit la peine complémentaire et systématique d'inéligibilité à plusieurs infractions que sont notamment les crimes, les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel ou moral, les manquements au devoir de probité pour les fonctionnaires, certaines fraudes électorales et les injures ou diffamations publiques.

Par ailleurs, l'article 15 qui, modifiant l'article 110 de la loi n°84-53, interdit à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :

1° Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;

2° Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;

3° Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat. Le fait, pour l'autorité territoriale, de compter parmi les membres de son cabinet un collaborateur en violation de cette interdiction est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

## **2. Professeurs d'enseignement artistique - PPCR (Décrets n° 2017-1399 et 2017-1401 du 25 septembre 2017)**

### **Dispositions statutaires**

Le décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 instaure, à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il précise les durées d'échelon de chaque grade et crée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, un nouvel échelon dans le grade d'avancement.

### **Echelonnement indiciaire**

Le décret du 25 septembre 2017 vise à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois de 2017 à 2020, avec la création d'un 8e échelon au grade d'avancement en 2020.

## **3. Sages-femmes territoriales - PPCR (Décrets n° 2017-1356 et 2017-1358 du 19 septembre 2017)**

### **Dispositions statutaires**

Le décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 revalorise le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales à la suite de la création d'un nouveau cadre d'emplois revalorisé dans la fonction publique hospitalière. La structure de la carrière est articulée en deux grades au lieu de trois. Le décret fixe les conditions d'intégration des sages-femmes territoriales dans le cadre d'emplois modifié. Il organise un nouveau déroulement de carrière et précise les durées d'échelon de chaque grade, les dispositions relatives au classement des agents concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.

Entrée en vigueur : le chapitre Ier, à l'exception du 1° de son article 2 et de son article 9, et les articles 12 et 13 entrent en vigueur le 1er janvier 2017. Le chapitre II entre en vigueur le 1er janvier 2020.

### **Echelonnement indiciaire**

Applicable à compter du 1er janvier 2017, le décret n° 2017-1358 du 19 septembre 2017 revalorise l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales en tenant compte de la nouvelle structure du cadre d'emplois et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

#### 4. Exercice du droit syndical (Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017)

Un décret du 28 septembre 2017 renforce les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Il s'applique aux agents publics qui, bénéficiant de mises à disposition ou de décharges d'activité de service, consacrent la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

Ce décret vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1er octobre.

## JURISPRUDENCE

#### 5. Non renouvellement d'un contrat fondé sur la maîtrise des dépenses publiques (CAA de Versailles, 11/05/2017, 15VE03670)

En l'espèce, un agent avait bénéficié, au terme de son contrat initial, de plusieurs contrats à durée déterminée conclus chacun pour un an. Ce dernier a refusé de conclure un nouveau contrat comportant une réduction de moitié de sa durée hebdomadaire d'enseignement et, partant, de sa rémunération.

La Cour administrative d'appel indique tout d'abord que, ces modifications revêtant un caractère substantiel, les décisions litigieuses expriment le refus de la commune de renouveler ce contrat. Elle rappelle ensuite que **l'agent non titulaire recruté par une collectivité territoriale ne tient pas de son contrat à durée déterminée de droit au renouvellement de celui-ci et que le refus de renouveler un tel contrat ne peut dès lors être annulé au contentieux qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou s'il est établi que cette décision a été prise par un motif étranger à l'intérêt du service.**

Dans cette affaire, **la commune du Vésinet se prévalait de son effort de maîtrise de sa dette, et de sa politique d'harmonisation des volumes horaires.** Il ressortait en effet des pièces du dossier que la dette de la commune avait augmenté rapidement au cours des dernières années de la période en litige, au point d'atteindre 17 millions d'euros en 2009, et que, pour la contenir, le conseil municipal avait préféré à une augmentation des impôts locaux une réduction de ses dépenses de fonctionnement. Par ailleurs, le fait pour la commune d'avoir recruté, non pas un, mais deux professeurs, chacun pour une durée hebdomadaire de 8 heures 50, était motivé par l'objectif, d'une part, d'harmoniser les volumes horaires des professeurs de conservatoire et, d'autre part, de diversifier la formation dispensée aux élèves.

La Cour en conclut que **ces choix administratifs et pédagogiques ne sont pas entachés d'une erreur manifeste d'appréciation.**

## **6. Insuffisance professionnelle justifiant le licenciement en cours de stage d'une auxiliaire de puériculture (CAA de Paris, 20/09/2017, 16PA00913)**

La requérante soutient que **la décision de licenciement litigieuse prise à son encontre repose sur des faits matériellement inexacts** mais elle **ne verse au dossier aucun élément nouveau**, probant et pertinent à l'appui de cette allégation.

La cour administrative d'appel souligne également que les attestations établies par les parents de trois enfants de la crèche où elle effectuait son stage, déjà produites en première instance, ne sauraient suffire à remettre en cause la matérialité des faits, **traduisant son insuffisance professionnelle, décrits de manière très circonstanciée** dans les documents produits par la commune d'Ivry-sur-Seine, émanant notamment des responsables du service multi-accueil de petite enfance Parmentier et **constitués notamment des comptes rendus des entretiens d'évaluation** menés au troisième, cinquième et septième mois de son stage.

La Cour ajoute que si la requérante conteste avoir reçu de la commune, et refusé, une offre d'affectation dans une mini crèche pour la poursuite de son stage, destinée à permettre une évaluation de son travail dans une autre structure, la commune n'était, en tout état de cause, pas tenue de lui faire une telle proposition.

## **7. Mesures d'ordre intérieur et changement d'affectation (CAA de Paris, 30/05/2017, 16PA00473)**

La Cour administrative d'appel de Paris rappelle que les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours, et ajoute qu'il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Elle précise en conséquence que le recours contre une telle mesure, à moins qu'elle ne traduise une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, **elle considère que la décision de la commune d'affecter la requérante, agent de catégorie B, au poste de directrice du centre de loisirs de l'école maternelle Danielle Casanova à compter de la rentrée 2013, alors qu'elle occupait jusqu'alors le même poste à l'école Henri Barbusse, sans être contraire à la fiche de poste commune à tous les directeurs d'accueil de loisirs de la commune et sans entraîner pour l'intéressée une baisse de sa rémunération, a modifié les responsabilités administratives cet agent en diminuant ses fonctions d'encadrement, le nombre d'agents placés sous sa responsabilité étant divisé par deux et le précédent titulaire du poste étant un agent de catégorie C, et a également entraîné, initialement, une baisse de sa nouvelle bonification indiciaire.** Elle en conclut que l'agent est recevable à attaquer cette décision devant le juge de l'excès de pouvoir.

**La Cour en conclut que le changement d'affectation ayant eu pour effet de diminuer les responsabilités administratives de l'agent au niveau des fonctions d'encadrement, il doit être considéré comme modifiant sa situation au sens de l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et devait donc être soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire.**

Dès lors, **l'omission de la consultation préalable de cette instance a privé l'agent d'une garantie et entache la décision litigieuse d'un vice de procédure justifiant son annulation.**

## **8. Contestation du congé maladie d'un agent par l'autorité territoriale – procédure (CAA de Marseille, 14/09/2017, 15 MA04906))**

Après avoir rappelé les dispositions de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987, la Cour administrative d'appel de Marseille, indique que pour **contester la décision en litige en tant qu'elle le place en congé maladie ordinaire à compter du 27 novembre 2012, l'agent produit un certificat médical d'arrêt de travail établi par son médecin traitant le samedi 24 novembre 2012 et prescrivant un arrêt de travail du 24 novembre 2012 au 10 décembre 2012.** Elle souligne qu'il ressort tant de l'échange de correspondance par courriels que des écritures en défense de la commune produites en première instance que **le maire s'est fondé sur le seul motif tiré de la présence du requérant sur son poste de travail le lundi 26 novembre 2012 pour faire débiter son placement en congé pour maladie ordinaire au lendemain mardi 27 novembre.**

La Cour considère qu'en égard à ce motif, la commune doit être regardée comme ayant entendu contester dans la décision en litige le bien-fondé du congé maladie en tant qu'il débute le 24 novembre 2012. La cour en conclut que, dès lors, **il appartenait à l'autorité territoriale de respecter la procédure prévue par l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 de contrevisite de l'agent par un médecin agréé et ne pouvait légalement de sa propre initiative reporter la date de début de cet arrêt de travail.**

## A SAVOIR

### **9. Projet de charte sur les conditions de travail des ATSEM**

Le ministère de l'Intérieur travaille avec l'Association des maires de France (AMF) à l'élaboration d'une charte précisant les modalités de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). A la suite de travaux lancés à la fin du précédent quinquennat, il s'agit d'améliorer le quotidien de travail de ces agents, qui sont pour l'essentiel des femmes.

[Les maires mettent au point une charte des ATSEM](#)

### **10. L'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale**

Le Centre national de la fonction publique territoriale vient de publier un guide relatif à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Présenté sous forme de fiches, ce guide présente tant la procédure à suivre pour la mise en place de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements, que les étapes du recrutement d'un apprenti et le contenu de son contrat.

[Guide de l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale](#)

## 11. Le nouveau service paie du Centre de gestion se met en place



**P**arce que notre mission est d'accompagner les vôtres, le CDG01 apporte à votre collectivité, un service sur mesure, pour l'ensemble des opérations liées à la paie.

**A**ctivité exigeante, la paie connaît une constante évolution et requiert des mises à jour régulières ainsi que des connaissances techniques et juridiques.

**I**dentifié comme un besoin émergent, ce service facultatif s'adresse, bien entendu à toutes les collectivités affiliées au Centre de gestion, qu'elles soient rurales ou urbaines, petites ou grandes.

**E**n proposant ce service, le CDG01 met à votre disposition une équipe confirmée, spécialisée dans ce domaine qui nécessite technicité statutaire et connaissance des logiciels dédiés à la paie.

Si vous êtes intéressés par ce service, n'hésitez pas à prendre contact avec les services du Centre de gestion. Nous vous proposerons une présentation complète de ce nouveau service.

Attention cependant, pour un démarrage effectif du service au 1<sup>er</sup> janvier 2018, les demandes d'adhésion devront nous parvenir avant le 15 novembre prochain.



[Pour en savoir plus, consulter notre site internet](#)