



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°23 - Novembre 2017

## L'EDITO DU PRESIDENT

Au cours de ce mois de novembre s'est déroulée la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Créée en 1997 à l'initiative de LADAPT, l'objectif de cette manifestation est de contribuer à modifier la perception du handicap en entreprise et dans la société. Il en va de même dans le monde de la Fonction publique et donc de la territoriale.

Le Centre de gestion, de par ses compétences, se doit d'être un acteur majeur de cette sensibilisation au handicap. Il se doit également d'apporter son expertise auprès des collectivités du département qui en font la demande.

Dans le prolongement de cette 21ème Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le Centre de Gestion invite les collectivités du département de l'Ain à une réunion de sensibilisation axée sur le handicap au travail. Pour en savoir plus, rendez-vous à la rubrique "focus" de ce mensuel.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

**Bernard REY**  
**Maire de Saint-Bernard**

## TEXTES OFFICIELS :

1. Accès aux cadres d'emplois de la catégorie C (Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017)
2. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (Décret n°2017-1582 du 17 novembre 2017)
3. Rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois (Note d'information de la DGCL du 3 octobre 2017)

## JURISPRUDENCE :

4. Concession de logement pour nécessité absolue de service (CAA de Versailles, 28/09/2017, 15VE00683)
5. Sanction disciplinaire – nécessité de tenir compte du contexte (CAA de Marseille, 13/07/2017, 17MA00183)
6. Assistant d'enseignement artistique – régime hebdomadaire d'obligation de service et heures supplémentaires (CAA de Nantes, 21/07/2017, 17NT00464)
7. Faute justifiant la révocation (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00536)

## A SAVOIR :

8. Rapport sur les missions des ATSEM

## FOCUS :

9. Le Handicap au travail : ½ journée de sensibilisation au handicap

## 1. Accès aux cadres d'emplois de la catégorie C (Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017)

Le décret du 12 octobre 2017 a pour objet de :

- tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif,

en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux ;

- rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques ;

- octroyer un congé sans rémunération pour raison de famille, conformément aux dispositions qui s'appliquent aux agents contractuels des trois fonctions publiques ;

- préciser que la période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20 % des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours est l'année civile correspondant à l'année au titre de laquelle le recrutement sans concours est ouvert ;

- limiter le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer ;

- prévoir un bilan des recrutements au titre de ce dispositif, présenté annuellement devant le comité technique compétent. Ce bilan mentionne le nombre d'agents en charge du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Il est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 15 octobre 2017

## 2. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (Décret n°2017-1582 du 17 novembre 2017)

Le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifie le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

L'arrêté du 17 novembre 2017 fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2017.

Une "indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat" (GIPA) est **instaurée pour palier à une perte de pouvoir d'achat**. Lorsque le traitement indiciaire brut (TIB) d'un agent a évolué moins vite que l'inflation, sur une période de référence de quatre ans, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

[Un simulateur de calcul et une note d'information complète sont disponibles sur notre site.](#)

## 3. Rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois (Note d'information de la DGCL du 3 octobre 2017)

Le Ministère de l'Intérieur a publié une note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE).

Elle a pour objet de préciser les conditions d'application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (issu de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) s'agissant de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE). **Elle expose les conditions de mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération de ces agents à compter du 22 avril 2018. Elle vient par ailleurs préciser les conséquences de la dégressivité en matière de droits à pension des FMPE.**

#### **4. Concession de logement pour nécessité absolue de service (CAA de Versailles, 28/09/2017, 15VE00683)**

La Cour administrative d'appel de Versailles indique que si un agent territorial bénéficiant d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail.

#### **5. Sanction disciplinaire – nécessité de tenir compte du contexte (CAA de Marseille, 13/07/2017, 17MA00183)**

La cour administrative de Marseille rappelle qu'il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, pour apprécier la gravité des faits reprochés à un agent et déterminer en conséquence le choix d'une sanction, de tenir compte des éléments et des circonstances de l'époque à laquelle ces faits ont pris place et qui en constituent le contexte.

En l'espèce, la Cour estime que, compte tenu de l'absence de critique précise quant à sa manière de servir et de sa grande fragilité psychologique induit par le sentiment d'abandon qu'elle a éprouvé à la suite de l'agression dont elle a été victime pendant son service, de nature à expliquer le besoin d'exister professionnellement en poursuivant des missions accessoires d'enseignement, alors même que les agissements de faux et usage de faux reprochés ont inévitablement porté atteinte à la nécessaire confiance que doit légitimement pouvoir avoir son employeur, la sanction de révocation prononcée à l'encontre de la requérante est disproportionnée en dépit de la gravité des faits reprochés et des fonctions exercées par cette dernière.

#### **6. Assistant d'enseignement artistique – régime hebdomadaire d'obligation de service et heures supplémentaires (CAA de Nantes, 21/07/2017, 17NT00464)**

La Cour administrative d'appel de Nantes rappelle les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique, qui prévoient que les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique sont soumis à un régime hebdomadaire d'obligations de service et qui font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique, notamment en ce qui concerne la prise en compte des périodes de congés payés, les textes pris pour la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du temps de travail et de l'annualisation du temps de travail ; qu'il en résulte qu'un assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique recruté sur la base d'une durée hebdomadaire maximale de 20 heures n'est tenu de travailler 20 heures par semaine que durant les périodes, représentant environ 36 semaines, correspondant à l'activité scolaire, alors même que sa rémunération est versée sur 12 mois.

Elle précise également que les heures consacrées à la préparation d'activités d'assistance et d'enseignement, laquelle constitue l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires devant donner lieu, à ce titre, au versement d'indemnités.

## **7. Faute justifiant la révocation (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00536)**

Des négligences comptables dans la gestion d'une régie d'avance, des régularisations de bordereaux a posteriori de la délivrance des fonds, mais surtout l'émission frauduleuse de bons de transport au bénéfice de ses proches, révélées lors d'un contrôle du fonctionnement de la régie, sont de nature à justifier la révocation de l'agent responsable de ladite régie.

# A SAVOIR

## **8. Rapport sur les missions des ATSEM**

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui travaillent auprès des enseignants des classes maternelles ou enfantines ont vu leur rôle évoluer et leurs missions éducatives fortement augmenter depuis la réforme des rythmes scolaires en 2013.

Agents des collectivités territoriales mais considérés comme membres de la communauté éducative, leur contribution est reconnue par de nombreux textes officiels du ministère de l'éducation nationale.

Outre une clarification de leurs missions qui nécessite une modification de leur statut, le présent rapport propose des adaptations de leur temps de travail et de leur formation ainsi qu'une revalorisation et une évolution de leur carrière. Il envisage une possibilité statutaire d'accéder à des fonctions de responsabilité.

Il recommande par ailleurs l'élaboration d'un document d'engagement signé par l'Association des maires de France et les ministères concernés pour clarifier le cadre et la nature des collaborations entre enseignants et ATSEM.

[Rapport sur les missions des ATSEM](#)

## 9. Le Handicap au travail : ½ journée de sensibilisation au handicap



Dans le prolongement de la 21ème Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui s'est déroulée en novembre dernier, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Ain convie les collectivités du département de l'Ain à une réunion de sensibilisation axée sur le handicap au travail.

Pour ce sujet complexe et sensible, le Centre de Gestion a fait appel à la compagnie de théâtre « *A Nous de Jouer !* ». Des saynètes de théâtre et des temps d'échanges avec les participants permettront de dépasser nos représentations sur le handicap, changer notre regard et améliorer nos pratiques pour optimiser le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap et son maintien dans l'emploi.

Cette rencontre, organisée par le CDG01 dans le cadre de sa convention avec le FIPHFP, est ouverte aux élus locaux, aux DGS, aux secrétaires de mairie, aux assistants de prévention, ainsi qu'à tous agents intéressés. Elle se déroulera :

**Le lundi 11 décembre 2017**  
**de 13h50 à 16h15**  
**à l'Auditorium de Péronnas**  
**165 chemin du stade - 01960 PERONNAS**



[Les inscriptions se font sur notre site internet](#)

à nous de jouer!

Centre de gestion de l'Ain  
Fonction Publique Territoriale cdg01

**Spectacle-débat  
le handicap au travail**

Lundi 11 décembre 2017 de 13h50 à 16h15  
Auditorium de Péronnas  
165 chemin du Stade - 01960 PERONNAS