



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°26 – Mars 2018

L'EDITO DU PRESIDENT

L'année 2018 est une nouvelle année de campagne de collecte des rapports sur l'état des Collectivités, plus communément appelés bilans sociaux.

Le Centre de Gestion de l'Ain, soucieux de vous accompagner au mieux, va vous proposer prochainement une nouvelle application, plus performante et plus efficace, vous permettant une saisie facilitée de vos données.

L'outil web Bilan social qui vous sera accessible offrira plusieurs choix de pré-remplissage (base "Carrières" du Cdg01, N4DS). En partant de ces données intégrées, vous serez alors invités à compléter les autres informations demandées directement sur l'outil web Bilan social, générant ainsi le fichier attendu par les services de l'Etat (DGCL).

Au-delà de la transmission de l'ensemble des fichiers des collectivités à la DGCL, le Centre de Gestion souhaite exploiter ces bilans sociaux afin d'effectuer des études d'analyses de l'emploi pour les collectivités territoriales de l'Ain et vous en proposer une synthèse pour une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi sur nos territoires.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

TEXTES OFFICIELS :

1. Don de jours de repos pour les proches aidants (Loi n°2018-84 du 13 février 2018)
2. Dispositions statutaires relatives aux ATSEM, aux agents de maîtrise et aux animateurs territoriaux (Décrets n°2018-152 et 2018-153 du 1^{er} mars 2018)

JURISPRUDENCE :

3. Exemple de non reconnaissance d'un accident de trajet (CAA de Marseille, 09/02/2018, n°16MA02151)
4. Consultation de fichiers professionnels par l'employeur (CEDH, 22/02/2018, n°588/13)
5. Changement d'affectation non justifiée par l'intérêt du service (CAA de Marseille, 30/01/2018, n°16MA04395)
6. Recrutement irrégulier d'un DGS contractuel et conséquences sur le licenciement, (CAA de Bordeaux, 22/02/2018, 17BX02310)

A SAVOIR :

7. Possibilité de conduire un tracteur pour les agents territoriaux titulaires d'un permis B (Sénat, réponse ministérielle du 15/03/2018 à la question n°00126 de M. JOYANDET)
8. Mission des ASVP (Sénat, réponse ministérielle du 15/03/2018 à la question n°02032 de M. LEONHARDT)
9. Non prise en compte des contrats emploi aidé pour un passage eu CDI de droit public (Sénat, réponse ministérielle du 06/03/2018 à la question de M. POINTEREAU)

FOCUS :

10. Campagne de collecte des données sociales dans le cadre du Bilan Social 2017

1. Don de jours de repos pour les proches aidants (Loi n°2018-84 du 13 février 2018)

Une loi du 13 février 2018 a créé un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

L'article 3 de cette loi indique qu'un décret pris en Conseil d'Etat devra déterminer les conditions d'application de ce dispositif aux agents publics.

2. Dispositions statutaires relatives aux ATSEM, aux agents de maîtrise et aux animateurs territoriaux (Décrets n°2018-152 et 2018-153 du 1^{er} mars 2018)

Deux décrets du 1er mars 2018 apportent les modifications suivantes :

- Elargissement des missions des ATSEM définies à l'article 2 du décret du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emploi des ATSEM.
- Elargissement, sous certaines conditions, des missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des ATSEM.
- Création pour les ATSEM d'un concours interne spécial au cadre d'emploi des animateurs territoriaux.
- - Création d'une spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines » pour le concours interne des agents de maîtrise territoriaux ;
- Accès au cadre d'emploi des agents de maîtrise pour les ATSEM par promotion interne soit après au moins neuf ans de services effectifs, soit après réussite à un examen professionnel et justification d'au moins sept ans de services effectifs.

3. Exemple de non reconnaissance d'un accident de trajet (CAA de Marseille, 09/02/2018, n°16MA02151)

La Cour administrative d'appel de Marseille rappelle **qu'un accident de trajet doit être regardé comme survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions** par un fonctionnaire au sens et pour l'application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

En l'espèce, **l'itinéraire emprunté par l'agent n'était pas le plus direct**, allongeait significativement son temps de trajet, ne répondait à **aucun besoin du service**, et **n'était nullement imposé par les conditions de la circulation**. L'intéressé ne s'est pas borné à effectuer un léger détour mais a emprunté un trajet distinct et différent de son parcours normal dans le but de procéder à l'achat de timbres et de poster son courrier. Par conséquent, survenu dans de telles circonstances, ce changement d'itinéraire, qui ne répondait pas aux nécessités essentielles de la vie courante, **a fait perdre à l'accident son caractère d'accident de service au sens des dispositions précitées de la loi du 26 janvier 1984**.

4. Consultation de fichiers professionnels par l'employeur (CEDH, 22/02/2018, n°588/13)

Par un arrêt en date du 22 février 2018, la Cour européenne des Droits de l'Homme a considéré que, sous certaines réserves, **un employeur peut consulter les fichiers d'un salarié sur son ordinateur professionnel lorsqu'ils ne sont pas dûment identifiés comme privés**.

5. Changement d'affectation non justifiée par l'intérêt du service (CAA de Marseille, 30/01/2018, n°16MA04395)

La Cour administrative d'appel de Marseille rappelle tout d'abord 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.

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. Ainsi, le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, **un agent a été affectée à un emploi correspondant à son grade, sans qu'il ait été porté atteinte aux droits et prérogatives qu'elle tient de son statut, et sans perte de rémunération**. Cependant, il ressort des pièces du dossier que l'agent gérait un **budget de 6 millions d'euros** en qualité de directrice de la culture et du patrimoine et avait sous son autorité **une centaine de personnes**, alors que le budget affecté à la direction de la cohésion sociale, qui ne comporte que 5 agents, n'est que de quelques centaines de milliers d'euros. Ainsi eu égard aux moyens humains et financiers alloués respectivement à ces deux directions, le changement d'affectation de l'intéressée **doit être regardé comme ayant entraîné une perte de responsabilités**. L'acte en cause n'était donc **pas une mesure d'ordre intérieur mais une décision de mutation susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir**.

Si la commune fait état d'un désaccord entre son maire et l'agent sur la politique culturelle de la ville, qui aurait entraîné un dysfonctionnement de la direction de la culture et du patrimoine dont l'intéressée avait la charge, ni la réalité de cette dissension ni celle d'un dysfonctionnement ne sont établis. Par conséquent, la **Cour estime qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'intérêt du service justifiait le changement d'affectation de l'intéressée**.

6. Recrutement irrégulier d'un DGS contractuel et conséquences sur le licenciement, (CAA de Bordeaux, 22/02/2018, 17BX02310)

La Cour administrative d'appel de Bordeaux rappelle que si le contrat de recrutement d'un agent de droit public crée des droits au profit de ce dernier, **les clauses de son contrat qui s'avèrent contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ne peuvent légalement lui être opposées.**

En l'espèce, le requérant ne pouvait être affecté, en tant qu'agent contractuel, sur l'emploi de directeur général des services d'une commune. Par suite, **cette nomination**, prononcée en méconnaissance des dispositions législatives et réglementaire, **n'a pas eu pour effet d'exclure le requérant du champ des dispositions du décret du 15 février 1988 applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.**

Seuls les motifs de licenciement prévus par les articles 39 et suivants de ce décret pouvaient lui être opposés. Dès lors, **c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le motif tiré de la perte de confiance, qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels, ne pouvait légalement justifier le licenciement de l'intéressé.**

A SAVOIR

7. Possibilité de conduire un tracteur pour les agents territoriaux titulaires d'un permis B (Sénat, réponse ministérielle du 15/03/2018 à la question n°00126 de M. JOYANDET)

L'article 27 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a modifié l'article L. 221-2 du code de la route et **permet désormais aux personnes titulaires du permis de conduire de la catégorie B**, prévu pour les véhicules ayant un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises, **de conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés. Les employés municipaux, détenteurs de la catégorie B du permis de conduire, sont naturellement concernés par cette disposition.**

1. Mission des ASVP (Sénat, réponse ministérielle du 15/03/2018 à la question n°02032 de M. LEONHARDT)

Rien n'interdit une patrouille pédestre mixte lorsque l'intégralité de la mission assignée à cette patrouille entre à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP.

En revanche, les dispositions des articles D. 511-9 et D. 511-10 du code de la sécurité intérieure relatives aux **véhicules de service des agents de police municipale** précisent qu'il s'agit de véhicules d'intérêt général prioritaires. Par conséquent, **leur utilisation est réservée aux seuls agents de police municipale compte tenu de leurs missions.**

Il est rappelé que **les ASVP ne se voient pas attribuer une mission générale de police administrative reconnue par une disposition législative, ni ne sont agents de police judiciaire adjoints.**

«Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Les ASVP ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres. Ce sont des agents à qui sont confiées certaines fonctions de police judiciaire. Aujourd'hui, au nombre d'environ 7 000 sur l'ensemble du territoire national, leurs missions sont différentes de celles des policiers municipaux. Leur compétence de verbalisation est limitée notamment aux domaines du stationnement, hors stationnement dangereux, de la propreté des voies et espaces publics et de la lutte contre le bruit. De ce point de vue, la circulaire du ministre de l'intérieur sur le rôle des ASVP sur la voirie publique du 28 avril 2017 se borne à préciser l'état du droit applicable aux ASVP mais ne saurait y ajouter. Sur la question de la mixité des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP, il est possible de l'envisager pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant

ou abusif de véhicules ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents. ».

8. Non prise en compte des contrats emploi aidé pour un passage eu CDI de droit public (Sénat, réponse ministérielle du 06/03/2018 à la question de M. POINTEREAU)

Les services accomplis sur la base d'un contrat aidé ne sont pas pris en compte pour l'appréciation des six années de service ouvrant droit à un CDI.

En effet, « les dispositions statutaires prévoient qu'un agent contractuel qui occupe de manière permanente un emploi permanent sur la base de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peut bénéficier d'un CDI au bout de six années....Or... les contrats aidés sont des contrats de droit privé, destinés à accompagner l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. À ce titre, le service horaire de ces agents peut être réduit, de même qu'ils bénéficient d'une formation et d'un tutorat particuliers. Il faut le rappeler, les personnes recrutées en contrat aidé n'ont pas vocation à occuper un emploi permanent de la collectivité. C'est la raison pour laquelle, contrairement à tous les autres, les services effectués à ce titre ne sont pas pris en compte.»

9. Campagne de collecte des données sociales dans le cadre du Bilan Social 2017

Une application propulsée par l'ensemble des Centres de gestion de la F.P.T qui vous permettra de réaliser sereinement votre Bilan Social 2017



L'année 2018 est une nouvelle année de collecte du rapport sur l'état des collectivités (REC) prévu à l'[article 33](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour l'exercice 2017.

La DGCL a mis en ligne les questionnaires permettant l'établissement des bilans sociaux sous format Excel ainsi qu'une note d'information à retrouver [ici](#).

Cependant, nous vous recommandons d'attendre **la mise à disposition d'un nouvel outil commun à l'ensemble des Centres de Gestion** qui va vous être proposé d'ici le mois de mai ; il facilitera l'élaboration de vos données sociales.

Il vous permettra de **renseigner en une seule saisie toutes les enquêtes de données sociales qui seront à réaliser pour l'année 2018** (Bilan Social, RASSCT, Handitorial...)

La saisie sera allégée grâce à la possibilité **d'importer votre fichier issu de la N4DS** ou du logiciel Agirhe.

L'application devrait être opérationnelle début mai. Nous vous communiquerons dès que possible les modalités pratiques d'utilisation et nos services proposeront des réunions d'information pour une utilisation optimale du logiciel et la garantie d'une collecte des données sociales fiable.

Rappel :

Tous les deux ans, les collectivités et établissements publics doivent présenter, en Comité Technique (CT), un rapport sur l'état de la collectivité, autrement nommé bilan social. Le dernier portait sur les données au 31/12/2015 et le prochain portera donc sur les données au 31/12/2017.

Ce rapport permet de dresser notamment le bilan :

- des effectifs (des titulaires et contractuels sur emplois permanents, contractuels sur emplois non permanents, positions statutaires, arrivées et départs durant l'année 2017, titularisations promotions avancements, travailleurs en situation de handicap),
- du temps de travail,
- de la rémunération,
- des conditions de travail,
- de la formation...