



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°29 - Mai 2018

L'EDITO DU PRESIDENT

Lors d'un questionnaire réalisé l'année dernière, les membres du conseil d'administration et moi-même avons relevé une attente des collectivités dans le domaine du recrutement, notamment sur des emplois non permanents.

Aussi, ai-je le plaisir de vous annoncer que le nouveau service de "Missions Temporaires Territoriales" sera opérationnel dès cet été.

Notre objectif est et restera notre ligne de conduite permanente à savoir : permettre à votre collectivité d'assurer la continuité du service public local.

Vous pouvez d'ores et déjà prendre contact avec ce service et en connaître plus précisément les modalités de fonctionnement.

Nous concevons ce service comme complémentaire à celui que vous connaissez déjà pour le "remplacement des secrétaires de mairie", puisqu'il concernera l'ensemble des métiers de la FPT.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

TEXTES OFFICIELS :

1. Cessation progressive d'activité (Décrets n°2018-307 et 308 du 26 avril 2018)
2. Circulaire relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique (Circulaire CPAF1807455C du 15 mai 2018)

JURISPRUDENCE :

3. Licenciement d'une ATSEM (CAA de Bordeaux, 08/03/2018, n°16BX00523)
4. Changement d'affectation, perte de responsabilité (CAA de DOUAI, 25/01/2018, n°17DA01357)
5. Notification des décisions – signature d'un RAR par une tierce personne (CE, 28/03/2018, n°399867)
6. CNRACL – Procédure de validation des services accomplis en tant que contractuel (CE, 04/04/2018, n°407032)
7. Transfert des effets personnels d'un agent en congé longue maladie (CAA de Marseille, 09/02/2018, n°16MA03445)

A SAVOIR :

8. Interdiction des emplois familiaux (QE n°01933, JO sénat du 12 avril 2018)
9. Agrément des policiers municipaux – Conséquences du retrait ou de la suspension (QE n°4028, JO AN du 17 avril 2018)
10. Bilan évaluatif de la refonte des formations d'intégration – CNFPT

FOCUS :

11. Mise en place du service de Missions Temporaires Territoriales (M.T.T) au Centre de gestion.

TEXTES OFFICIELS

1. Cessation progressive d'activité (Décrets n°2018-307 et 308 du 26 avril 2018)

Deux décrets du 26 avril 2018 viennent **abroger les décrets** portant sur le dispositif de la cessation progressive d'activité. Ces derniers étaient en effet **devenus sans objet depuis la suppression du dispositif** par l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

2. Circulaire relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique (Circulaire CPAF1807455C du 15 mai 2018)

Une [circulaire du 15 mai](#) présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, telles qu'elles résultent notamment de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Il est notamment précisé dans cette circulaire que l'accomplissement du service à temps partiel pour raison thérapeutique est **ouvert à l'ensemble des fonctionnaires titulaires** des trois versants de la fonction publique. Ce temps partiel thérapeutique **ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps**.

Autre précision : **le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique**, quelle que soit la quotité accordée, **perçoit l'intégralité de son traitement** et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.

JURISPRUDENCE

3. Licenciement d'une ATSEM (CAA de Bordeaux, 08/03/2018, n°16BX00523)

La Cour administrative d'appel de Bordeaux est tout d'abord venue préciser que, hormis le cas où l'intéressée est dans l'impossibilité d'assister à l'entretien préalable auquel elle a été convoquée, **son absence à cet entretien n'oblige pas l'administration à procéder à une nouvelle convocation ou à répondre favorablement à une demande de report**.

Par ailleurs, elle constate qu'il ressort des témoignages établis par des parents d'élèves en juin 2014, lesquels sont circonstanciés, concordants et ont été corroborés par d'autres témoignages rédigés au mois de novembre 2014, postérieurement au licenciement de l'intéressée, que cette dernière a eu recours à des méthodes éducatives qui effrayaient les enfants de moins de trois ans qu'elle était chargée d'encadrer, notamment au moment des repas, et qu'elle ne veillait pas non plus à leur hygiène corporelle.

La Cour précise que les attestations produites, qui relataient l'attitude récurrente de la requérante à l'égard de ces enfants, n'avaient pas à comporter les dates précises auxquelles avaient été constatés ces faits dès lors que ceux-ci présentaient, d'après ces témoignages, un caractère répétitif durant la période considérée.

Dans ces conditions, le comportement inapproprié de la requérante à l'égard d'enfants âgés de seulement trois ans est caractérisé et constitue une faute de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité de ces faits et au très jeune âge des enfants dont elle avait la charge, **le SIVOS n'a pas commis d'erreur d'appréciation en prononçant son licenciement** pour " maltraitance sur certains enfants, atteinte à l'intégrité de l'enfant et à l'intégrité du SIVOS ".

4. Changement d'affectation, perte de responsabilité (CAA de DOUAI, 25/01/2018, n°17DA01357)

Saisie de la contestation d'une décision de changement d'affectation, la Cour administrative d'appel de Douai constate dans un premier temps que le requérant exerçait auparavant les fonctions de directeur des affaires financières et qu'il était, ainsi, au nombre des cadres dirigeants placés sous l'autorité directe du directeur général des services. **Puis la décision contestée l'a nommé sur un emploi de chef du service " droit de préemption urbain, foncier, immobilier, observatoire fiscal et patrimonial "**, lequel est **placé sous l'autorité de l'un des responsables des directions fonctionnelles** relevant du secrétariat général.

Elle en déduit que **ce changement d'affectation**, alors même qu'il ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que l'agent tient de son statut ou à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, ni n'emporte, au vu des seules pièces versées au dossier, une perte de rémunération, a par suite nécessairement comporté **une diminution du niveau de ses responsabilités**.

Par conséquent, ce changement d'affectation fait grief et est susceptible de recours contentieux.

La Cour relève également qu'en raison de cette diminution des responsabilités de l'agent, **le changement d'affectation aurait dû être précédé de la saisine de la CAP**. Du fait de l'absence de cette saisine, l'agent a été privé d'une garantie, **ce qui est de nature à vicier la procédure**.

5. Notification des décisions – signature d'un RAR par une tierce personne (CE, 28/03/2018, n°399867)

Dans un arrêt du 28 mars 2018, le Conseil d'Etat rappelle que lorsque le destinataire d'une décision administrative soutient que **l'avis de réception d'un pli recommandé** portant notification de cette décision à l'adresse qu'il avait lui-même indiquée à l'administration **n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'établir que le signataire de l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause**.

En l'espèce, un courrier refusant l'imputabilité au service d'un accident envoyé par un maire a fait l'objet d'un accusé de réception signé par le gardien de la résidence où habitait l'agent. Le Conseil d'Etat considère qu'en estimant que **l'agent n'établissait pas que le gardien de cette résidence n'avait pas qualité pour recevoir les plis recommandés qui lui étaient destinés**, la cour administrative d'appel s'est livrée à une appréciation souveraine des pièces du dossier exempte de dénaturation et pouvait, par conséquent, juger que **la décision du maire avait été régulièrement notifiée, à cette date, à l'agent**.

6. CNRACL – Procédure de validation des services accomplis en tant que contractuel (CE, 04/04/2018, n°407032)

Dans un arrêt du 4 avril 2018, le Conseil d'Etat est venu préciser que **le respect du délai de deux ans** prévu par le I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003, durant lequel un fonctionnaire territorial peut, à compter de la notification de sa titularisation, **demandeur la validation de ses services accomplis** antérieurement en qualité d'agent non titulaire, **s'apprécie à la date de réception de cette demande par son employeur ou, lorsqu'elle est saisie directement par l'agent, par la CNRACL**.

7. Transfert des effets personnels d'un agent en congé longue maladie (CAA de Marseille, 09/02/2018, n°16MA03445)

Dans un arrêt du 9 février 2018, 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 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 de perte de responsabilités ou de rémunération. Dès lors, le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable ;

Puis, s'agissant des faits d'espèce, la Cour constate :

- en premier lieu, que la décision de **transférer les effets personnels de l'agent, qui ne présente pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée** et dont il n'est ni démontré ni même soutenu qu'elle traduirait une discrimination, n'a entraîné pour l'intéressée ni diminution de ses responsabilités ni perte de rémunération ;

- en deuxième lieu, que **cette décision est intervenue sans que soit porté atteinte à ses droits statutaires** ;

- en troisième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier qu'elle a été **prise dans le cadre de la réorganisation des services opérée par la commune afin de permettre l'affectation des vestiaires de la cantine à de nouveaux rangements**, alors que **l'agent était en congé de maladie depuis deux ans**, qu'un inventaire des objets transférés a été effectué le 17 septembre 2013 en présence de deux agents et qu'il n'est ni soutenu ni même allégué que des effets ou des objets auraient disparu ou auraient été dégradés lors de cette opération.

La Cour en conclut que, dans ces circonstances, il n'a été porté **aucune atteinte aux droits et libertés fondamentaux de la requérante**. Par conséquent, ce transfert d'effets personnels présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne fait pas grief et n'est donc **pas susceptible de faire l'objet d'un recours**.

8. Interdiction des emplois familiaux (QE n°01933, JO sénat du 12 avril 2018)

L'article 15 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique modifie l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale relatif aux collaborateurs de cabinet.

L'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille : son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.

Le champ d'application de la loi porte uniquement sur les collaborateurs de cabinet, recrutés sur le fondement de l'article 110 de la loi précitée du 26 janvier 1984 et du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Les secrétaires de mairie recrutés en qualité d'agent contractuel pour exercer les missions du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, dont le statut particulier est fixé par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, **ne relèvent donc pas de ces dispositions**.

Pour autant, il ressort de la jurisprudence aussi bien administrative que judiciaire que **le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur d'autres emplois de sa collectivité peut comporter un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'intéressé à recruter un membre de sa famille et susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts** prévue à l'article 432-12 du code pénal.

Le délit de prise illégale d'intérêts « est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect et se consomme par le seul abus de la fonction indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel » (Cour de cassation, chambre criminelle, 21 juin 2000, n° 99-86871).

Ainsi un maire qui « a décidé seul des recrutements de ses enfants », sans respecter la durée limitée à trois ans des contrats de travail du personnel recruté sans concours, « a privilégié ses enfants au mépris des prescriptions légales et a ainsi pris un intérêt moral dans l'attribution de ces deux postes, alors qu'il avait la surveillance de ces opérations et en assurait le paiement » et est coupable de prise illégale d'intérêts (Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, n° 05-85276).

De même, « le fait pour un élu chargé d'assurer la surveillance ou l'administration de l'exécution du budget de la commune de recruter ou de faire recruter un de ses enfants sur un emploi de la commune est susceptible d'exposer cet élu à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal » (Conseil d'État, 27 juillet 2005, n° 263714). **Le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, prend en considération le respect de la procédure de recrutement** (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), **l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un agent titulaire en application de la réglementation** (Cour de cassation, chambre criminelle, 5 décembre 2012, n° 12-80032 - cour administrative d'appel de Paris, 13 octobre 2009, n° 08PA01647).

Aucune jurisprudence identifiée ne porte sur le recrutement d'un membre de la famille proche de l'élu qui aurait la qualité d'agent titulaire de la fonction publique. Pour autant, en cas de contentieux sur ce sujet, il est vraisemblable que le juge prendra en considération les mêmes éléments, sous réserve des spécificités liées au recrutement d'un fonctionnaire. S'agissant d'un recrutement dans la même collectivité d'un collaborateur de cabinet licencié compte tenu de son lien familial avec l'autorité territoriale, il est à noter que le juge a pu prendre en compte, pour démontrer l'intention frauduleuse, la volonté de l'élu, après une première embauche qui s'est avérée illégale, de recruter à nouveau le même membre de la famille par le biais d'une autre procédure (cour d'appel de Rouen, 2 novembre 2006, n° 06/00016). Cette affaire concernait uniquement des recrutements sur contrats. Elle n'est donc pas directement applicable à un fonctionnaire mais pourrait être transposée. Enfin et pour mémoire, il faut que le nouveau poste occupé ne soit pas assimilable à un emploi de cabinet. Des emplois rattachés aux services de la collectivité ont ainsi pu être requalifiés, par le juge, d'emplois de collaborateur de cabinet, en conséquence soumis à la réglementation spécifique qui s'y applique : statut de contractuel, limitation du nombre, et désormais, interdiction de recruter certains membres de la famille.

9. Agrément des policiers municipaux – Conséquences du retrait ou de la suspension (QE n°4028, JO AN du 17 avril 2018)

Publiée au JO de l'Assemblée Nationale du 17 avril 2018, une réponse ministérielle rappelle **que le retrait ou la suspension de l'agrément d'un agent de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent puisqu'il s'agit d'une des conditions d'exercice**. Cette décision n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire, elle **ne fait donc pas l'objet d'une procédure disciplinaire**.

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, l'agent doit toutefois avoir la possibilité de consulter son dossier et de présenter ses observations. En cas de retrait ou de suspension, **le maire peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Il s'agit d'une possibilité et non d'un droit** (Conseil d'Etat, no 360790, 19 octobre 2012). Les agents de la fonction publique d'Etat, policiers nationaux ou gendarmes, sont en position de détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale après l'obtention du double agrément. Si leur agrément est retiré, ils ne peuvent plus exercer leurs fonctions dans la police municipale et ils peuvent demander à mettre fin à leur détachement pour réintégrer leur corps d'origine.

Cette faculté qui leur est offerte résulte des dispositions générales relatives au détachement qui relèvent de la loi et il n'est pas possible d'envisager d'y déroger, notamment pour "interdire" à un agent de mettre fin à son détachement. Une rupture d'égalité de traitement entre agents des deux versants de la fonction publique ne peut être évoquée ici, puisqu'ils ne sont pas placés dans la même situation statutaire.

Enfin, il convient de rappeler que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'administration d'origine peut sanctionner un agent pour des fautes commises pendant son détachement (Conseil d'Etat, 8 juin 1962).

10. Bilan d'évaluation de la refonte des formations d'intégration – CNFPT

La refonte **des formations d'intégration dans la fonction publique territoriale des agents de catégorie A et des agents de catégorie B** fait suite au décret n° 2015 - 1385 du 29 octobre 2015 qui allonge la durée des formations d'intégration de cinq jours à dix jours et qui vise à permettre « une meilleure appréhension des fondamentaux de la gestion publique et du management dans les collectivités territoriales ».

Le CNFPT – réglementairement en charge des formations d'intégration dans la fonction publique territoriale – a donc travaillé (entre novembre et décembre 2015) à définir l'économie générale de ce nouveau dispositif en construisant une nouvelle ingénierie de formation – structurée autour de deux périodes de 5 jours espacées d'un temps d'intersession de 1 à 2 mois – dans la perspective d'une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2016.

[Consultez le bilan évaluation](#)

11. Mise en place du service de Missions Temporaires Territoriales (M.T.T) au Centre de gestion.

Le CDG01 vous propose un service de "Missions temporaires" pour aider votre collectivité dans la recherche d'un agent sur un emploi non permanent que ce soit pour un besoin saisonnier ou occasionnel dans le cadre de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.



Le service concerne les filières ou métiers suivants :

- Administratif (agent d'accueil, d'état civil, gestion RH, urbanisme, comptabilité)
- Technique (agent polyvalent, espaces verts, bâtiment, voirie, agent de service des écoles)
- Animation (animateur périscolaire)
- Petite enfance (atsem, auxiliaire de puériculture)

Ce sont des missions à durées variables dans les collectivités territoriales suivant le motif du remplacement.

Deux types de prestations seront proposés :

1/ Prestation de remplacement : recherche par le service missions temporaires de candidats dont le profil correspond au mieux à votre demande :

- Sélection de CV par le service missions temporaires
- Le CDG01 se charge de l'ensemble des formalités administratives (DPAE, visite médicale, contrat de travail, gestion des congés payés, maladie, maternité, accident de travail, élaboration du bulletin de paye et attestations de fin de contrat)
- Evaluation de fin de mission en lien avec la collectivité

2/ Prestation de portage salarial : vous disposez déjà d'un candidat susceptible d'effectuer le remplacement :

- Le CDG01 se charge de l'ensemble des formalités administratives (DPAE, visite médicale, contrat de travail, gestion des congés payés, maladie, maternité, accident de travail, élaboration du bulletin de paye et attestations de fin de contrat)
- Evaluation de fin de mission en lien avec la collectivité

Pour en savoir plus, consultez la [rubrique dédiée](#) à ce service sur notre site internet,

N'hésitez pas à contacter la responsable du service :

Céline GUILLEMAUD

Tel : 04 74 32 13 87

Mail : missionstemporaires@cdg01.fr