



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°60 - Mai 2019

## L'EDITO DU PRESIDENT

Le projet de loi "fonction publique" approche à grand pas, et j'ai souhaité vous en tenir informé le plus régulièrement possible.

Auditonné en novembre dernier par une commission parlementaire, le Centre de gestion de l'Ain aura été force de proposition et nous l'espérons actif dans le projet de loi qui s'annonce. Dans ce cadre, vous trouverez, dans notre focus, les contenus des principaux articles du projet de la loi sur la transformation publique.

Par ailleurs, j'ai aussi souhaité que cette lettre d'information mensuelle aborde d'autres sujets que le seul statut et la gestion des ressources humaines.

Vous trouverez dès à présent et régulièrement une actualité juridique non statutaire qui se consacrera principalement à de la jurisprudence de la commande publique. En fonction de l'actualité, d'autres thématiques seront également abordées.

Cette lettre d'information s'adresse à tous les acteurs des collectivités locales du département, aussi bien aux élus locaux qu'aux agents publics. Alors n'hésitez pas à nous faire connaître vos attentes afin que les services du Centre de gestion soient au plus près de vos préoccupations.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY  
Maire de Saint-Bernard

# SOMMAIRE DU N°60

## JURISPRUDENCE :

1. Nécessité de la présence d'un médecin spécialiste à la commission de réforme (CAA de Bordeaux, 21/02/2019, n° 17BX00414)
2. Reconnaissance d'une maladie professionnelle (CE, 13/03/2019, n° 407795)
3. Dossier individuel et annulation d'une sanction disciplinaire (CAA de Paris, 13/03/2019, n° 18PA00007)
4. Réorganisation du service et affectation des fonctionnaires (CAA de Bordeaux, 01/04/2019, n° 17BX01404)

## A SAVOIR :

5. Missions effectuées par un policier municipal en civil (QE n°07934, JO Sénat du 21/03/2019)
6. Collaborateur occasionnel du service public (QE n°01684, Sénat du 07/03/2019)
7. Guide pratique des procédures : Accidents de service – Maladies professionnelles du Ministère de l'action et des comptes publics.
8. Changement sur la règle de plafonnement du FIPHFP

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

9. Délai raisonnable de remise des offres, (CAA Nancy 26 février 2019, SARL Granimond n°18NC00051)
10. Dépassement de l'heure limite de remise des offres, (TA Dijon 28 décembre 2018, Société Numéricarchive, n°1803328)
11. Absence de production de documents par le futur titulaire d'un marché public, (TA Guadeloupe, 9 avril 2019 n°1900263)

## FOCUS :

12. Les principales mesures du projet de loi sur la transformation de la Fonction Publique

## 1. Nécessité de la présence d'un médecin spécialiste à la commission de réforme (CAA de Bordeaux, 21/02/2019, n° 17BX00414)

La présence d'un médecin spécialiste lors d'une réunion de la commission de réforme n'est prescrite à peine d'irrégularité de la procédure que si cette présence est nécessaire à l'appréciation par la commission des éléments médicaux qui lui sont soumis.

Or, les membres de la commission de réforme **disposaient d'un rapport d'expertise psychiatrique** concluant à l'incapacité totale et définitive à l'exercice de tout emploi, et avaient en outre connaissance du sens identique des conclusions de l'expertise psychiatrique ordonnée par un jugement avant-dire droit du tribunal administratif.

Ainsi, la **commission de réforme a pu régulièrement émettre son avis sans s'adjoindre un médecin spécialiste.**

## 2. Reconnaissance d'une maladie professionnelle (CE, 13/03/2019, n° 407795)

La maladie de l'agent ne pouvant être regardée comme résultant exclusivement de la sanction d'exclusion temporaire de service qui lui avait été infligée.

Aussi, en jugeant que l'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de Mme A... interdisait de reconnaître l'imputabilité au service de l'affection en cause, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit, dès lors qu'il appartient au juge d'apprécier si **les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie** dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée.

## 3. Dossier individuel et annulation d'une sanction disciplinaire (CAA de Paris, 13/03/2019, n° 18PA00007)

La décision par laquelle le juge administratif **annule la sanction infligée implique** nécessairement que toute mention de cette sanction annulée soit **supprimée du dossier de l'intéressé.**

## 4. Réorganisation du service et affectation des fonctionnaires (CAA de Bordeaux, 01/04/2019, n° 17BX01404)

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, **y compris si le changement d'affectation a été pris pour des motifs tenant au comportement de l'agent.** Il en va différemment si les changements d'affectation emportent perte de responsabilités ou de rémunération ou traduisent une discrimination

## **5. Missions effectuées par un policier municipal en civil (QE n°07934, JO Sénat du 21 mars 2019)**

Une commune peut-elle demander à un policier municipal de travailler en civil ?

Une réponse ministérielle rappelle qu'une jurisprudence (CAA, 27 mars 2012, n°11BX01153) a été amenée à préciser qu'une demande faite par l'autorité territoriale à un agent de la police municipale de travailler en civil à l'occasion des fêtes locales constitue un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

## **6. Collaborateur occasionnel du service public (QE n°01684, Sénat du 07/03/2019)**

Seuls des particuliers peuvent se voir reconnaître la qualité de collaborateur occasionnel du service public, celle-ci ne pouvant s'appliquer aux agents publics qui sont placés dans une situation légale et réglementaire à l'égard de l'administration. L'entretien des voies communales constitue une obligation pour les communes qui relève des dépenses obligatoires mises à la charge de ces collectivités en application de l'article L. 2321-2 du code général des collectivités territoriales.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des particuliers sollicités par l'autorité territoriale participent bénévolement à ces travaux d'entretien. Le Conseil d'État a établi de longue date que des particuliers peuvent collaborer occasionnellement à l'exercice du service public. Leur intervention peut avoir lieu spontanément, en particulier dans une situation d'urgence lorsqu'il s'agit de porter secours à des personnes, ou bien à la demande ou avec l'accord de l'autorité publique.

L'activité à laquelle ces personnes apportent leur concours doit constituer un véritable service public, c'est-à-dire une activité d'intérêt général spécialement organisée par une personne publique.

Outre le fait que leur participation à l'exercice du service public doit être effective, il ne peut s'agir que d'une activité à caractère temporaire. Le statut de collaborateur occasionnel du service public est protecteur pour les intéressés.

Ils ont ainsi le droit d'obtenir réparation des préjudices subis par eux au cours de l'accomplissement de leur mission alors même qu'aucune faute ne peut être reprochée à l'administration.

La responsabilité de l'administration est également engagée à raison des dommages qu'ils ont causés. Par ailleurs, ils peuvent, le cas échéant, bénéficier de la protection fonctionnelle selon les règles de droit commun (CE, 13 janvier 2017, n° 386799).

## **7. Guide pratique des procédures : Accidents de service – Maladies professionnelles du Ministère de l'action et des comptes publics.**

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 a ajouté au décret n° 86-442 du 14 mars 1986 un titre VI bis dédié au congé pour invalidité temporaire imputable au service applicable aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires de l'État. Ce guide est destiné à accompagner les employeurs publics dans l'appropriation et la mise en œuvre de ces règles afin de faciliter leur application et de permettre un accompagnement optimal des agents victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

Il se présente sous forme de fiches thématiques périodiquement actualisées selon les évolutions des textes, l'intervention de jurisprudences ou encore l'identification de bonnes pratiques. Les règles étant similaires pour les trois fonctions publiques, la territoriale peut s'y référer.

[Consulter le guide pratique](#)

## **8. Changement sur la règle de plafonnement du FIPHP**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant pouvant être sollicité sur la plateforme par un employeur sera de 40.000€ sur une année civile ; cette règle se substitue à la règle de 100.000€ sur 3 ans glissant actuellement en vigueur. Les employeurs mobilisant un volume d'aides au-delà du plafond peuvent contacter le Délégué Territorial au Handicap de leur région afin de concrétiser par la signature d'une convention la dynamique de leur politique handicap.

[En savoir plus auprès du FIPHP](#)

## **9. Délai raisonnable de remise des offres, (CAA Nancy 26 février 2019, SARL Granimond n°18NC00051)**

Le juge rappelle qu'en procédure adaptée, même si la réglementation n'impose pas de délai de publicité, il faut toutefois respecter un délai raisonnable et s'attacher à proportionner le délai aux exigences fixées, en raison de la nature des prestations, de l'urgence éventuelle à conclure le marché ou de la nécessité d'effectuer une visite des lieux.

En l'espèce, une commune avait fixé un délai d'une dizaine de jours aux entreprises pour répondre à leur consultation relative à la conception réalisation d'un monument aux morts. La publicité effectuée dans un journal d'annonces légales et sur le profil acheteur était appropriée. Cependant, ce délai de consultation comprenait une visite exigée. Le juge considère que ce délai n'est pas suffisant pour permettre aux entreprises de présenter une offre dans de bonnes conditions.

## **10. Dépassement de l'heure limite de remise des offres, (TA Dijon 28 décembre 2018, Société Numéricarchive, n°1803328)**

Le tribunal administratif rappelle qu'une offre déposée après la date et l'heure limites fixées dans les documents de la consultation doit être éliminée et estime que la faible importance du retard (en l'espèce, 25 secondes) n'y change rien.

L'acheteur commettrait donc un manquement à la procédure de passation en conservant cette offre.

L'article 2 de l'arrêté du 27 juillet 2018 fixant les modalités de mise à disposition des documents de la consultation et de la copie de sauvegarde dispose que la copie de sauvegarde peut être ouverte « lorsqu'une candidature ou une offre électronique est reçue (...) hors délais (...). Malgré tout, le téléchargement doit nécessairement commencer avant l'heure limite de dépôt des candidatures ou des offres.

## **11. Absence de production de documents par le futur titulaire d'un marché public, (TA Guadeloupe, 9 avril 2019 n°1900263)**

Un acheteur n'a pas demandé au candidat pressenti devenu titulaire de produire les documents attributaires attestant notamment qu'il est à jour de ses obligations fiscales et sociales avant la signature du marché.

En conséquence, un candidat évincé demande l'annulation de la procédure sur ce motif, ce qu'il obtient. Le juge considère, en effet, que l'attribution du marché est intervenue suite à une procédure irrégulière.

## 12. Les principales mesures du projet de loi sur la transformation de la Fonction Publique

Le projet de loi a été présenté en conseil des ministres le 27 mars dernier. Selon le secrétaire d'Etat, M. Olivier DUSSOPT, il vise à moderniser le statut de la fonction publique, pour l'adapter « *aux attentes des agents publics et de leurs managers ainsi qu'aux nouveaux besoins des concitoyens* ».

En voici les principales dispositions :

Articles du projet	Contenu des principaux articles relatif à la F.P.T du projet de la loi
1	Réaffirmation du principe de participation des agents publics à l'élaboration des règles statutaires et des règles collectives de travail ; restriction des motifs de consultation de la CAP
2	Modification du collège des employeurs territoriaux au CSFPT (meilleure représentation des établissements publics de coopération intercommunale - EPCI) Possibilité de saisine unique du CCFP en remplacement du CSFPT.
3	Fusion des CT et CHSCT en une instance unique : le « comité social territorial »
4	Recentrage des attributions des CAP sur les procédures de recours (ex : refus de titularisation ou de temps partiel) et suppression des avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion ; Possibilité de créer des CAP uniques en cas d'insuffisance d'effectifs dans une collectivité.
5	Habilitation du gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de 15 mois des mesures en matière de négociation
6	Obligation d'une procédure de recrutement des contractuels sur les emplois permanents garantissant l'égal accès aux emplois publics.
7	Possibilité de recourir à des agents contractuels pour les emplois de direction (DGS et DGA des départements, des régions et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants)
8	Création du contrat de projet d'une durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques. Il n'ouvre droit ni à CDI ni à titularisation
9	Article spécifique à la fonction publique d'Etat
10	Elargissement des cas de recours aux contractuels dans la FPT (ex : recrutement par contrat en catégorie B lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient [article 3-3]; Les communes de moins de 1000 habitants et leurs groupements pourront recruter des contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents y compris ceux à temps non complet) ; Renforcement des possibilités de mise à disposition d'agents par les CDG
11	Article spécifique à la fonction publique d'Etat
12	Suppression de la notation ; la demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel interviendra à la seule demande de l'agent
13	Fixation des critères de rémunération des agents contractuels (fonctions exercées, qualification requise, expérience, résultats professionnels et résultats collectifs du service d'affectation)

14	Obligation d'adoption de lignes directrices de gestion par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion fixent, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.
15	Harmonisation des échelles de sanction entre les 3 fonctions publiques ; Création de la sanction de radiation du tableau d'avancement
16	Objectifs de fluidifier le parcours vers le secteur privé et de renforcer l'efficacité du contrôle déontologique : seuls les agents publics occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé seront systématiquement soumis au contrôle de la Commission de déontologie. Pour les autres agents, un contrôle déontologique de proximité sera fait par l'autorité hiérarchique.
17	Habilitation du gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de 12 ou 15 mois des mesures portant sur : - la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire ; - l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et préventive ; - l'aptitude physique, aux congés et positions statutaires pour maladies ; - l'extension du recours au temps partiel thérapeutique ; - le congé pour maternité, paternité, adoption
18	Harmonisation de la durée du travail en supprimant les régimes dérogatoires antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 => obligation des 1607h en mars 2021 pour les communes et intercommunalités, mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions.
19	Possibilité de création de CIG entre CDG limitrophes
20	Article spécifique à la fonction publique hospitalière
21	portabilité des droits acquis au titre du CPF entre secteur privé et secteur public.
22	Habilitation du gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de 18 mois des mesures portant sur la formation ;
23	Faciliter la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers la FPT et la FPH.
24	Article spécifique à la fonction publique d'Etat.
25	Possibilité de portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les 3 fonctions publiques (les stipulations du contrat d'origine ne sont pas obligatoirement conservées).
26	Instauration d'un mécanisme de rupture conventionnelle pour les agents en CDI. Instauration temporaire d'un mécanisme de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires applicable entre le 01.01.2020 et le 31.12.2025.
27	Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service (création d'un congé de transition professionnelle).
28	Si le service est confié au secteur privé, le fonctionnaire est détaché automatiquement auprès de l'entreprise privée. Il bénéficie d'un CDI, d'une rémunération équivalente et conserve ses droits à avancement.

29	Obligation d'élaboration avant le 31.12.2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 3 ans renouvelable pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20.000 habitants. Sanction : pénalité de 1% maximum de la rémunération brute globale de l'ensemble des agents de la structure. Création d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, harcèlement et agissements sexistes.
30	L'obligation de procéder à des nominations équilibrées est applicable à compter de la 4 <sup>e</sup> nomination (au lieu de la 5 <sup>e</sup> actuellement) ; sont exclus les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels.
31	Généralisation du principe de représentation équilibrée des membres de jurys.
32	Suppression de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse ; Maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil d'un enfant.
33	Maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans.
34	Obligation pour les employeurs de prendre les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap.
35	Création d'une procédure de promotion dérogatoire pour les agents en situation de handicap.