



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°16 - Mars 2017

L'EDITO DU PRESIDENT

En ce début d'année 2017, le Pôle Santé Sécurité au travail du Centre de gestion de l'Ain souhaite poursuivre sa politique de prévention des risques professionnels au profit des collectivités du département de l'Ain et en collaboration avec les membres du CHSCT.

A cet effet, le réseau départemental des assistants de prévention poursuit son développement et bénéficiera de plusieurs journées d'information.

Le service Prévention animera également plusieurs sessions d'information ainsi qu'un séminaire en partenariat avec Gras Savoie au deuxième semestre.

Premier focus sur cette politique de prévention des risques professionnels, il s'agit des risques psychosociaux (R.P.S) que je vous invite à découvrir dans le présent numéro du mensuel d'information.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°16

TEXTES OFFICIELS :

1. Elargissement du champ d'application de la mutualisation des polices municipales (loi n°2017-258 du 28 février 2017)
2. Aide financière en faveur des jeunes apprentis (décret n°2017-267 du 28 février 2017)
3. Plafond de l'indemnité de mobilité (décret n°2017-235 du 23 février 2017)
4. Régime indemnitaire des gardes champêtres (décret n°2017-210 du 20 février 2017)

JURISPRUDENCE :

5. Maladie et imputabilité (CE, 01/02/2017, 396810)
6. Modification de la durée hebdomadaire et suppression de poste (CE, 01/02/2017, 396810)
7. Refus de titularisation (CAA de BORDEAUX, 13/02/2017, 15BX00884)

QUESTIONS ECRITES :

8. Agents transférés, maintien du bénéfice du régime indemnitaire et RIFSEEP (QE n°99002, R JO AN du 07/02/2017)
9. ATSEM : responsabilité des enfants pendant le temps scolaire (QE N°100624 R JO AN du 14/02/2017)
10. Communication de la rémunération mensuelle des agents employés par une commune (QE N°24275 R JO Sénat du 02/03/2017)

A LIRE :

11. Rapport du défenseur des droits – année 2016

FOCUS :

12. Appréhender la problématique des RPS dans les collectivités : Aide et conseil du Pôle Santé Sécurité au Travail du CDG01

1. Elargissement du champ d'application de la mutualisation des polices municipales (loi n°2017-258 du 28 février 2017)

L'article 2 de la loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique modifie l'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure relatif à la mutualisation des polices municipales afin d'en élargir le champ d'application.

Désormais, cette **mutualisation est possible pour toutes les communes qui forment un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant**. Il est à noter que les agents de police municipale concernés, mis de plein droit à disposition des autres communes, par voie de convention, **sont compétents sur le territoire de chacune de ces communes**.

2. Aide financière en faveur des jeunes apprentis (décret n°2017-267 du 28 février 2017)

Entré en vigueur le 3 mars 2017, le décret du 28 février 2017 concerne les jeunes ayant conclu, en qualité d'apprenti dans le secteur public un contrat d'apprentissage dont la date de début d'exécution est comprise entre le 1/06/2016 et le 31/05/2017 et âgés de moins de 21 ans à la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Est ainsi créée **une aide ponctuelle visant à améliorer le pouvoir d'achat de ces apprentis**. Cette aide forfaitaire, **versée par l'Etat au titre de la campagne d'apprentissage 2016-2017, est fixée à 335 euros**. Le décret en fixe les conditions ainsi que les modalités d'attribution et de versement.

3. Plafond de l'indemnité de mobilité (décret n°2017-235 du 23 février 2017)

Entré en vigueur le 26 février 2017, le décret modifie les plafonds de l'indemnité de mobilité pour les agents territoriaux contraints à un changement de résidence familiale à l'occasion d'un changement contraint d'employeur.

Ces plafonds sont déterminés en fonction de l'allongement de la distance parcourue entre résidence familiale et lieu de travail, du changement de résidence familiale, de la composition de la famille et de l'incidence éventuelle sur l'emploi du conjoint.

4. Régime indemnitaire des gardes champêtres (décret n°2017-210 du 20 février 2017)

Le décret prévoit la possibilité de porter à un **taux maximum de 20% du traitement** soumis à retenue pour pension, le montant de **l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions** des agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

5. Maladie et imputabilité (CE, 01/02/2017, 396810)

Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour juger que **la maladie de Mme B...était imputable au service, la cour administrative d'appel de Lyon a relevé qu'un refus de paiement d'heures supplémentaires avait été opposé à Mme B...lors de deux entretiens avec sa hiérarchie** les 14 octobre 2010 et 21 avril 2011, que des attestations établies par un responsable syndical et deux médecins missionnés par la commune faisaient un lien entre son état de santé et son travail et qu'enfin, la commission départementale de réforme avait admis l'imputabilité de la maladie au service lors de sa séance du 2 mai 2012.

Toutefois, **si Mme B...faisait valoir que sa pathologie était ainsi la conséquence du refus de paiement d'heures supplémentaires qui lui avait été opposé ainsi, plus généralement, que de ses conditions de travail, aucune des pièces du dossier, et notamment pas les avis des médecins et de la commission de**

réforme qui ne lient pas l'administration, **ne permettait d'identifier un incident ou un dysfonctionnement du service susceptible d'être regardé comme pouvant constituer la cause de la maladie.**

Ainsi, en jugeant que celle-ci était imputable au service, la cour administrative d'appel de Lyon a entaché son arrêt d'erreur de qualification juridique.

La commune est fondée à en demander, pour ce motif et dans cette mesure, l'annulation.

6. Modification de la durée hebdomadaire et suppression de poste (CE, 01/02/2017, 396810)

Aux termes du I de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 : « *Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. (...) La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL* »

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond **que l'avis du comité technique a été recueilli** le 6 juin 2012 **sur la création d'un poste temps non complet de 13 heures hebdomadaires.**

La modification du temps de travail de Mme B...de 30 à 13h par l'arrêté du 29 juin 2012 a toutefois excédé 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi occupé par l'intéressée ; en outre, la quotité de 13/35ème de la durée légale annuelle du temps de travail est inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL.

L'arrêté du 29 juin 2012 doit donc être assimilé à une suppression d'emploi au sens des dispositions susvisées ; il s'ensuit qu'en jugeant que l'avis du comité technique aurait aussi dû être recueilli sur cette suppression d'emploi, la cour administrative d'appel de Lyon n'a pas commis d'erreur de droit.

7. Refus de titularisation (CAA de BORDEAUX, 13/02/2017, 15BX00884)

Il ressort du contenu de **la décision contestée refusant de titulariser M. D...** dans le corps des adjoints administratifs territoriaux **qu'elle n'est pas motivée par une quelconque faute qu'aurait commis l'intéressé mais par sa manière de servir, tenant dans un comportement nuisible au bon fonctionnement du service au cours de ces années de stage.**

Ainsi, et contrairement à ce que soutient l'appelant, elle **ne saurait être regardée comme revêtant le caractère d'une sanction disciplinaire.** En outre, si la nomination dans un corps en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, **elle ne lui confère aucun droit à être titularisé.**

Dès lors, la décision refusant, au terme du stage, de le titulariser n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Il s'ensuit que la décision du 16 septembre 2013 n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1er de la loi susvisée du 11 juillet 1979.

QUESTIONS ECRITES

8. Agents transférés, maintien du bénéfice du régime indemnitaire et RIFSEEP (QE n°99002, R JO AN du 07/02/2017)

Les articles L. 5211-4-1 et L. 5211-41-3 du CGCT relatifs aux transferts de compétences d'une commune à un EPCI ou à la **fusion d' EPCI prévoient des garanties indemnitaires pour les agents transférés qui conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable** ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Pour les agents nouvellement recrutés, l'EPCI peut prévoir un régime indemnitaire différent, dans la limite du plafond global du régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Il ne peut pas ajouter à ce régime indemnitaire des avantages collectivement acquis, tels qu'une prime de fin d'année ou un treizième mois.

Toutefois, l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 prévoit qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer notamment les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités et ce en vertu de la libre administration des collectivités territoriales.

Ainsi, dans la limite du plafond global prévu pour l'Etat, il est possible d'intégrer une somme équivalente à un 13ème mois dans la mesure où il ne s'agirait pas d'une somme distincte des autres composantes du régime indemnitaire. De plus, l'employeur peut définir une périodicité des versements différente de celle indiquée pour l'Etat et moduler la répartition annuelle en prévoyant d'attribuer à chaque agent une part plus importante en fin d'année. **Par ailleurs, le juge administratif n'accorde pas un caractère définitif au maintien des avantages acquis et considère qu'après l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire fixé par l'employeur** en vertu de l'article 88 al. 1 de la loi n° 84-53, l'employeur **peut mettre fin aux avantages collectivement acquis qui avaient été mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984** (CE, 21 mars 2008, req. n° 287771). La mise en œuvre du RIFSE-EP ne remet pas en cause les dispositions précitées.

9. ATSEM : responsabilité des enfants pendant le temps scolaire (QE N°100624 R JO AN du 14/02/2017)

Les ATSEM sont chargés : *«de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.*

Ils peuvent, également, être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés ». (art. 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992)

Ils sont soumis aux dispositions du statut de la FPT et nommés par le maire après avis du directeur de l'école. Si l'article R. 412-127 al. 1 du code des communes précise que : *« Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes infantiles »*, **il n'est cependant pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles**. Leur présence est décidée par le directeur ou la directrice, l'article R. 412-127 al. 4 du code des communes prévoyant que **« pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice »**.

En dehors de l'assistance au personnel enseignant, les ATSEM exercent les autres missions prévues pour leur cadre d'emplois et rappelées ci-dessus. **La nomination est exclusivement de la compétence de l'autorité territoriale qui n'est pas liée par l'avis du directeur d'école**. S'agissant de la responsabilité, comme le précise la circulaire n° 97-178 du 18 septembre 1997 modifiée, relative à la surveillance et la sécurité des élèves dans les écoles maternelles et élémentaires publiques, **l'institution scolaire assume la responsabilité des élèves qui lui sont confiés. Ainsi, pendant le temps scolaire, les enfants sont placés sous la responsabilité de l'éducation nationale** (enseignants et directeurs d'écoles).

10. Communication de la rémunération mensuelle des agents employés par une commune (QE N°24275 R JO Sénat du 02/03/2017)

Dans un arrêt du 4 novembre 1987, « Commissaire de la République du département du Var » (n° 73180), le Conseil d'État a posé pour principe que **« les adjoints et conseillers municipaux tiennent, de leur qualité de membres de l'assemblée municipale appelée à délibérer sur les affaires de la commune, le droit d'être informés de tout ce qui touche à ces affaires »**.

Ce principe s'étend aux affaires non soumises à délibération. À ce titre, **si un conseiller municipal ne dispose pas de prérogatives particulières en la matière, il n'a pas moins de droits qu'un administré en matière de communication de documents administratifs. Il a donc accès aux éléments concernant la rémunération d'agents publics dans les mêmes conditions**.

À cet égard, la Commission d'accès aux documents administratifs a, de manière constante, considéré que **« les bulletins de salaire et éléments relatifs à la rémunération des agents publics sont communicables à toute personne qui en fait la demande**, sous réserve toutefois de **l'occultation préalable**, en application du II et du III de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, des éléments y figurant qui seraient liés, soit à la situation

familiale et personnelle de l'agent en cause (supplément familial), **soit à l'appréciation ou au jugement de valeur porté sur sa manière de servir** (primes pour travaux supplémentaires, primes de rendement).

Il en serait de même, dans le cas où la rémunération comporterait une part variable, du montant total des primes versées (CADA, 4 avril 1991, Maire de Nice) ou du montant total de la rémunération, dès lors que ces données, combinées avec les composantes fixes, communicables, de cette rémunération, permettraient de déduire le sens de l'appréciation ou du jugement de valeur porté sur l'agent. » (Avis 20071163 du 22 mars 2007, Maire de Noisy-le-Sec)

A LIRE

11. Rapport d'activité du défenseur des droits – année 2016

Jeudi 23 février 2017, Jacques Toubon, a présenté le rapport d'activité du Défenseur des droits pour l'année 2016

Dans son éditorial, le Défenseur des droits souligne que «le non-recours au droit est un phénomène majeur dans notre société. Il s'explique par un certain retrait du service public et particulièrement une réduction des fonctions d'accueil, d'orientation et d'assistance, au profit de procédures numérisées. (...) »

[Consultez ce rapport](#)

12. Appréhender la problématique des RPS dans les collectivités : Aide et conseil du Pôle Santé Sécurité au Travail du CDG01

Les représentations déjà anciennes qui voudraient que les questions de santé au travail se posent de manière très différente entre le secteur privé et la fonction publique ont vécu et il est erroné de penser que les risques psychosociaux (RPS) et leur prévention s'arrêteraient à des considérations de statuts.

La place des risques psychosociaux parmi les risques professionnels se développe dans un contexte où le travail s'intensifie et les contraintes physiques diminuent. A l'origine de ces risques, des facteurs liés à l'organisation du travail sont à prendre en compte : charge de travail, manque d'autonomie, incertitude, management...

Subis et éprouvés dans la durée, ils ont un impact sur la santé physique et mentale des agents et sur le fonctionnement des collectivités.

Dans ce contexte, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs conformément aux dispositions du Code du travail (article L.4121-1).

Les risques psychosociaux peuvent se présenter sous différentes formes (stress, agression physique ou verbale, harcèlement, etc.). Comme pour tout autre risque professionnel, il convient de les évaluer et de mettre en place des mesures de prévention adaptées.



Le pôle Santé, Sécurité au Travail du Centre de gestion met à votre disposition plusieurs outils et propose une assistance aux collectivités qui en feront la demande.

[Les R.P.S : définitions, indicateurs et démarche](#)

[Les RPS : Les incidences médicales et sociales](#)