



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°31 - Juillet Août 2018



## L'EDITO DU PRESIDENT

La date du 06 décembre 2018 pour les élections professionnelles dans la fonction publique a été confirmée par un arrêté ministériel du 04 juin 2018. Le compte à rebours officiel des opérations électorales est donc commencé.

il s'agit de réussir ensemble ce temps fort de la démocratie sociale dans la fonction publique. Chacun a son rôle à jouer : CDG, collectivités employeurs et partenaires sociaux.

Nous souhaitons faciliter au mieux et pour chacun ces élections afin de contribuer à une bonne image de la fonction publique territoriale. Une mobilisation des électeurs sera également un gage d'intérêt pour la défense de leurs droits mais aussi pour l'avenir de la fonction publique.

Afin de répondre à vos interrogations sur ces élections, une réunion sera organisée en septembre afin de préciser les modalités pratiques envisagées pour ces élections.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

**Bernard REY**  
Maire de Saint-Bernard

## TEXTES OFFICIELS :

1. Période de préparation au reclassement (Décret n°2018-502 du 20 juin 2018)
2. Protection des données personnelles (Loi n°2018-493 du 20 juin 2018)

## JURISPRUDENCE :

3. Promotion interne – contestation de la nomination (CE, 25/05/2018, n°408614)
4. Obligation de reclassement (CE, 25/05/2018, n°407336)
5. Perte de confiance justifiant la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel (CAA de Douai, 12/04/2018, n°15DA01036)

## A SAVOIR :

6. Temps de pause et travail effectif (QE n°5881, JO AN du 29 mai 2018)
7. Gestion des cantines scolaires – Surveillance des enfants et responsabilité de la collectivité

## A LIRE :

8. Mise en œuvre du prélèvement à la source (instruction du 6 juin 2018)
9. Projet de réforme de la Fonction Publique (compte rendu du conseil des ministres du 12 juin 2018)

## FOCUS :

10. L'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans

# TEXTES OFFICIELS

## 1. Période de préparation au reclassement (Décret n°2018-502 du 20 juin 2018)

Le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 fixe, pour les fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de cette période, les objectifs, le contenu, les modalités de déroulement et la situation de l'agent durant cette période.

## 2. Protection des données personnelles (Loi n°2018-493 du 20 juin 2018)

Est parue au JO du 21 juin 2018 la loi relative à la protection des données. Elle modifie notamment la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 afin de tenir compte du règlement (UE) 2016-679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD).

Les missions et compétences de la CNIL sont ainsi modifiées. Son rôle d'information et d'accompagnement des collectivités territoriales en matière d'application du RGPD est affirmé. Les dispositions relatives aux sanctions pouvant être infligées par la CNIL sont également modifiées.

La loi indique en outre que les collectivités territoriales peuvent conclure avec leurs groupements des conventions ayant pour objet la réalisation de prestations de services liées au traitement de données à caractère personnel. De même, il est prévu que ces mêmes collectivités et groupements puissent se doter d'un service unifié ayant pour objet d'assumer en commun les charges et obligations liées au traitement de données à caractère personnel (article 31 de la loi).

# JURISPRUDENCE

## 3. Promotion interne – contestation de la nomination (CE, 25/05/2018, n°408614)

Le Conseil d'Etat a rappelé que « les fonctionnaires appartenant à une administration publique ont qualité pour déférer à la juridiction administrative les nominations illégales faites dans cette administration, lorsque celles-ci sont de nature à leur porter préjudice en retardant irrégulièrement leur avancement ou en leur donnant pour cet avancement des concurrents qui ne satisfont pas aux conditions exigées par les lois ou règlements ».

En l'espèce, avait été promu attaché territorial un agent dont la fiche de poste indiquait qu'il était chargé de missions, relevant habituellement de la catégorie C. Son activité consistait à conduire les élus sur différents sites, à entretenir et nettoyer son véhicule, à organiser les déplacements du maire, à assurer la logistique liée à ces déplacements et à renseigner les administrés durant ces déplacements.

Le Conseil d'Etat constate que les fonctions des deux agents dont l'inscription sur la liste d'aptitude a été débattue au cours de la réunion de la commission consistaient respectivement en la direction d'un service comprenant 50 agents et en la gestion des relations institutionnelles et financières avec les crèches, gérant notamment un budget annuel de 6 millions d'euros ainsi qu'une délégation de service public concernant environ 400 personnes.

Le juge en conclut qu'en inscrivant l'agent en question sur la liste d'aptitude établie à la suite de la commission administrative paritaire puis en procédant à sa nomination dans le cadre d'emploi des attachés territoriaux, alors même que ce dernier contribuerait ainsi qu'il est soutenu, dans l'exercice de ses missions, à la bonne coordination entre les services de la commune, le maire a commis une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de l'intéressé au regard des dispositions de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

#### **4. Obligation de reclassement (CE, 25/05/2018, n° 407336)**

Dans un arrêt du 25 mai 2018, le Conseil d'Etat vient apporter certaines précisions sur les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement des agents inaptes.

Il rappelle tout d'abord « qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi ».

Il ajoute ensuite que « la mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte ».

Ainsi, « ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement ».

#### **5. Perte de confiance justifiant la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel (CAA de Douai, 12/04/2018, n°15DA01036)**

La Cour administrative d'appel de Douai rappelle tout d'abord qu'il peut être mis fin au détachement des agents occupant des emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service, et qu'eu égard à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait, pour un directeur général des services d'une commune, d'être placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer, de la part du maire, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

La Cour ajoute qu'il revient, en principe, à l'autorité compétente de la collectivité ou de l'établissement qui souhaite mettre fin au détachement d'un agent territorial occupant un emploi fonctionnel, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 impose de convoquer l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier.

En l'espèce l'arrêt litigieux relevait que « les rapports de nécessaire confiance entre la directrice générale des services et le maire d'une part et les responsables de services d'autre part ont été fortement altérés par différents incidents qui caractérisent l'impossibilité pour Mme D...d'entretenir des rapports de collaboration et d'autorité satisfaisants, certaines de ses interventions ou initiatives ayant débordé le cadre normal de ses fonctions.

En outre, elle a remis en cause l'autorité du maire à plusieurs reprises ». La commune soutenait que la réalité de la perte de confiance était établie notamment par une lettre rédigée par un chef de service, se plaignant d'un vif incident qui serait intervenu dans le hall de la mairie entre l'agent en question et lui, en présence de fonctionnaires et d'usagers, et au cours duquel cette dernière aurait tenu des propos humiliants se rapportant à sa vie privée et remettant en cause ses compétences professionnelles. Mais la Cour constate que cette lettre ne figurait pas dans le dossier de l'agent, laquelle soutient, sans être contredite, n'en avoir eu connaissance que par le second mémoire de la commune d'Auby produit devant le tribunal administratif de Lille. Dans ces conditions, si la requérante a été autorisée à consulter son dossier, elle ne peut être regardée, compte tenu de l'absence de la lettre précitée dans ce dossier, comme ayant été mise en mesure de présenter utilement sa défense. Par conséquent, la Cour en conclut que l'arrêt est entaché d'illégalité.

Dès lors, la Cour estime que si les faits justifiaient à eux seuls qu'il soit mis fin au détachement de l'agent dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services, compte tenu de la perte de confiance qui en résultait, l'illégalité externe entachant l'arrêt a, en revanche, dans les circonstances de l'espèce, causé à l'agent un préjudice moral à hauteur de 2 000 euros.

## 6. Temps de pause et travail effectif (QE n°5881, JO AN du 29 mai 2018)

Le ministère de l'action et des comptes publics rappelle les modalités d'organisation des temps de pause dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, l'organisation du travail des fonctionnaires territoriaux doit respecter les garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à la réduction du temps de travail.

Il en résulte que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et le temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Le temps nécessaire à la restauration n'est, par principe, pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Toutefois, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail et de définir, le cas échéant, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur chef de service pendant leur période de pause. Ce temps au cours duquel l'agent reste à disposition de son chef de service est alors comptabilisé comme du temps de travail effectif. En cas de dépassement de leur durée habituelle de travail, les agents pourront bénéficier, dans les conditions de droit commun de la fonction publique territoriale, d'une compensation, sous forme prioritairement de repos ou, à défaut, d'indemnité, au titre des heures supplémentaires ou complémentaires. Toutefois, les fonctionnaires de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale relèvent des règles applicables à la fonction publique hospitalière, selon lesquelles les dépassements horaires des cycles de travail peuvent donner lieu soit à indemnisation, soit à repos compensateur, sans règle de priorité.

## 7. Gestion des cantines scolaires – Surveillance des enfants et responsabilité de la collectivité

Les cantines scolaires sont un service municipal facultatif, organisé par et sous la responsabilité du maire de la commune. La municipalité est donc responsable des enfants durant la totalité du temps qui sépare la fin des classes du matin et la reprise des classes de l'après-midi, c'est-à-dire non seulement durant le temps du repas, mais également pendant celui qui précède et qui le suit en dehors du service d'enseignement proprement dit.

Le Conseil d'Etat, dans un avis du 7 octobre 1986, précise que "les communes ne peuvent confier à des personnes privées que la fourniture ou la préparation des repas, à l'exclusion des missions qui relèvent du service de l'enseignement public et notamment, de la surveillance des élèves."

Ainsi, pour assurer la surveillance des élèves à la cantine, "le maire à défaut d'un cadre d'emploi de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, peut soit recourir sur la base du volontariat à des fonctionnaires enseignants de l'Etat ou bien à des fonctionnaires territoriaux, qui assureront la surveillance à titre d'activité accessoire, soit recruter des agents non titulaires pour accomplir cette tâche "(QE - JO Sénat - 22 février 1996, p.412).

Les juridictions apprécient souverainement la responsabilité de la commune au cas par cas.

Ainsi, la responsabilité d'une commune a pu être retenue suite à un accident survenu à un élève en raison du nombre insuffisant de surveillants (en l'espèce, un pour cinquante enfants) (CAA Lyon, 25 mai 1989. Commune de Jonquières).

Dans un autre cas, le tribunal administratif de Poitiers a reconnu la responsabilité d'une commune suite à la mort d'une fillette qui s'était étouffée avec un morceau de pomme, pour manque de surveillance et absence de connaissance des gestes salvateurs de « fausse route » alimentaire. (TA Poitiers, 02 février 1994, M. Chavigneau).

Si les collectivités prennent en charge ce service municipal, elles auront le choix entre la gestion directe en régie ou la gestion externalisée par voie de marché public ou de délégation de service public. Elles devront, quoi qu'il en soit, engager une réflexion à ce sujet.

Pour en savoir plus, consultez la [note d'information du CDG01](#)

## **8. Mise en œuvre du prélèvement à la source (instruction du 6 juin 2018)**

Une instruction de la Direction générale des finances publiques du 6 juin 2018 fait un point sur le mécanisme du prélèvement à la source de l'impôt sur les revenus qui entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Elle présente également les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales pour préparer au mieux ce prélèvement en 2018 et enfin, les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

[Consulter l'instruction de la DGFIP](#)

## **9. Projet de réforme de la Fonction Publique (compte rendu du conseil des ministres du 12 juin 2018)**

Dans le cadre du conseil des ministres du 12 juin 2018, le ministre de l'action et des comptes publics a présenté une communication sur la réforme de la fonction publique.

Il y est notamment rappelé que le Gouvernement veut mener cette transformation de la fonction publique dans la concertation. A cet effet, le Premier ministre a annoncé le 1er février dernier le lancement de discussions avec l'ensemble des neuf organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs autour de quatre chantiers de transformation majeurs :

- L'élargissement du recours au contrat, avec comme ambition d'adapter les recrutements aux besoins, d'assouplir les contraintes qui pèsent sur les employeurs publics dans leurs choix de recrutement et de favoriser les mobilités entre secteurs public et privé ;
- La refonte de la rémunération des agents publics, avec une remise à plat complète des modalités de rémunération des agents publics et la généralisation de la rémunération au mérite au niveau collectif et individuel ;
- La simplification du dialogue social, qui se traduira notamment par la création d'une instance issue des instances existantes (comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et l'allègement des commissions administratives paritaires afin d'accélérer les procédures d'affectation des agents et permettre une gestion plus fluide et proche du terrain ;
- Le renforcement de l'accompagnement des agents en matière d'évolution de carrière, afin de former les agents aux nouveaux métiers et de faciliter les mobilités au sein des trois versants de la fonction publique et hors de la fonction publique (notamment dans le cadre de plans de départ volontaires).

Trois chantiers ont d'ores et déjà été lancés. 24 réunions de travail techniques et politiques se sont ainsi tenues depuis février. Le quatrième chantier débutera le 19 juin prochain. Afin de répondre à la demande des organisations syndicales, les discussions marqueront un temps d'arrêt fin octobre, soit un mois avant les élections professionnelles. La concertation sur ces chantiers aboutira à la présentation d'un projet de loi dédié que le Gouvernement souhaite porter au premier semestre 2019.

[Consulter le compte rendu](#)

## 10. L'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Pendant la période estivale, de nombreuses collectivités font appel à des travailleurs saisonniers, et notamment des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, pour renforcer les effectifs de leurs services.

La réglementation en vigueur prévoit des dispositions particulières relatives à la protection des jeunes au travail.

### Obligations de l'employeur

Les dispositions des articles L.4121-1 à L.4121-5 du code du travail relatives aux principes généraux de prévention imposent une évaluation des risques et la mise en place de mesures de protection.

Cette évaluation devra être réalisée avant l'arrivée du jeune travailleur ; il sera informé des risques professionnels auxquels il pourrait être exposé et des mesures à appliquer pour s'en protéger.

Par ailleurs, l'autorité territoriale devra veiller à l'application des procédures d'accueil lors de la prise de fonction et organiser la formation à la sécurité obligatoire.

### Dispositions particulières en matière de sécurité et de conditions de travail

L'emploi de jeunes travailleurs de moins de 18 ans est soumis à certaines contraintes réglementaires :

Les articles D.4153-15 à D.4153-37 du code du travail définissent une liste de travaux qui leur sont interdits. Ces articles visent des travaux précis, des activités identifiées ou l'exposition à certains produits. Principalement, on peut distinguer des travaux comportant des risques mécaniques, des travaux exposant à un risque chimique et à un risque électrique.

En conséquence, l'utilisation de machines (fixes, mobiles ou portatives) comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement est interdite aux jeunes travailleurs dès lors qu'il existe un risque de coupure, d'écrasement ou d'entraînement (exemples : tondeuse, débroussailluse, tronçonneuse, taille-haies, broyeur, malaxeur, toupie, dégauchisseuse, perceuse, tour, presse, etc.).

Par ailleurs, la réglementation interdit notamment la conduite d'engins, l'utilisation de produits chimiques dangereux, les travaux en hauteur, les travaux de démolition, la manutention de charges dans certaines limites (20% du poids du jeune travailleur sous réserve d'aptitude médicale), ainsi que les interventions sur les installations électrique ou au voisinage de pièces nues sous tension.



Pour aller plus loin et si vous avez des interrogations, n'hésitez pas à faire appel au [Pôle Santé, Sécurité au travail du CDG01](#)

**SERVICE PREVENTION :**

Tél : 04 74 32 90 90

Tél portable : 06 99 55 69 13

E Mail : [prevention@cdg01.fr](mailto:prevention@cdg01.fr)