



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°66 - Octobre 2019

## L'EDITO DU PRESIDENT

Pour la 1<sup>ère</sup> édition de la Conférence Régionale de l'Emploi organisée par les Centres de gestion de la région Auvergne Rhône Alpes, il aura bien évidemment été question de la loi de transformation de la fonction publique. La rénovation des instances de dialogue social; les contractuels, la déontologie et d'autres sujets encore ont été abordés.

La loi a également précisé que les Centres de gestion devaient poursuivre leur mutualisation avec la rédaction notamment de schéma de coordination au sein de la région Auvergne Rhône Alpes. C'est avec cet état d'esprit que je vous annonce un partenariat entre le CDG 01 et le CDG 69 sur l'accompagnement RH (Bilan de compétences, audit RH, conseil en organisation).

Cette mutualisation poursuit un double objectif de rationalisation des coûts qui profitera aux collectivités et établissements des deux territoires et d'homogénéisation des missions facultatives exercées par les centres de gestion sur le territoire de notre région.

En vous en souhaitant une excellente lecture,

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY  
Maire de Saint-Bernard

# SOMMAIRE DU N°44

## TEXTES OFFICIELS

1. GIPA au titre de l'année 2019 (Arrêté du 8 octobre 2019)

## JURISPRUDENCE :

2. Un non renouvellement de contrat qui vaut en fait licenciement (CAA de Bordeaux, 25/07/2019, n° 18BX03769)
3. Discrimination : être enceinte ne donne pas droit à être recrutée (CAA de Nancy, 23 juillet 2019, n°17NC01126)
4. Légalité d'une mutation de DRH à DGARH (CAA de Lyon, 23 juillet 2019, n°17LY02876)

## A SAVOIR :

5. Transmission du numéro de téléphone privé de l'agent à son employeur (réponse Sénat 26 septembre 2019, question n°11295)

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

6. De nouveaux CCAG pour le printemps 2020
7. Guide des outils d'action économique à destination des personnes publiques
8. Obligation de motivation en cas de déclaration sans suite d'une procédure de passation d'un marché public
9. Commande publique : Les nouveaux seuils sont arrivés

## FOCUS :

10. Un Partenariat entre le Centre de gestion du Rhône et le Centre de gestion de l'Ain

# TEXTES OFFICIELS

## 1. GIPA au titre de l'année 2019

Un décret et un arrêté prorogent la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2019.

Ils fixent, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

Toutes les informations ainsi qu'un simulateur de calcul sur [notre site internet](#)

# JURISPRUDENCE

## 2. Un non renouvellement de contrat vaut en fait licenciement (CAA de Bordeaux, 25/07/2019, n° 18BX03769)

Un agent a été recruté par contrat à plus de quarante reprises et sur une période quasiment continue de plus de trois ans par un centre communal d'action social (CCAS).

Les contrats conclus étaient systématiquement soumis à la signature de l'intéressée, non pas avant le début de chaque période d'engagement mais au milieu ou peu avant la fin de cette période. Ainsi, il s'avère que l'intéressé n'a signé que le 21 août son contrat couvrant la période du 1er au 31 août. Durant le mois d'août, l'agent n'a pas été informé du non-renouvellement de son contrat pour le mois prochain, alors qu'un planning établi le 13 août indiquait sa présence en septembre. Ce n'est que le 15 septembre que l'agent a été informé qu'il ne figurait plus dans les effectifs de l'établissement.

Dans ces conditions, et alors même qu'à l'échéance du contrat l'intéressé était en congé de maladie, **il doit être regardé comme ayant été maintenu en fonctions au-delà de l'échéance du dernier contrat conclu. Un nouveau contrat devait donc être réputé avoir été conclu pour une période d'un mois.**

## 3. Discrimination : être enceinte ne donne pas droit à être recrutée (CAA de Nancy, 23 juillet 2019, n°17NC01126)

Employée en tant que maître-nageuse contractuelle par une communauté urbaine, une agente a vu son dernier contrat ne pas être renouvelé. Mais la collectivité cherchant à recruter des maîtres-nageurs titulaires, ou à défaut des contractuels, elle a postulé sur ces postes et vu sa candidature rejetée. Estimant que le rejet de sa candidature était en lien avec sa grossesse, l'intéressée a alors saisi le juge administratif afin d'en obtenir l'annulation et la condamnation de la collectivité à réparer le préjudice subi.

Pour vérifier la présence d'un élément à caractère discriminatoire dans ce recrutement, le juge s'est prononcé au vu des éléments de fait contradictoires apportés par l'agente (la requérante) et l'employeur (le défendeur).

Convoquée à un entretien avec le jury chargé d'examiner plusieurs candidatures, l'intéressée a reçu un appel de son supérieur hiérarchique direct, quelques minutes avant cet entretien, lui demandant de confirmer sa présence à ce rendez-vous et concluant en indiquant : « ce n'est pas trop important, puisqu'il en résulte qu'il ne t'aurait pas pris sur un poste à temps complet puisque tu es enceinte ».

En effet, l'agent n'avait pas confirmé sa présence à cet entretien et le directeur du service des sports, par ailleurs membre du jury de recrutement, avait contacté le supérieur hiérarchique direct de l'intéressée pour savoir si elle serait bien présente. En revanche, le directeur des sports, membre du jury, contrairement au supérieur direct de l'agent, n'avait pas alors connaissance de l'état de grossesse de l'agent.

A l'issue des entretiens, le choix du jury ne s'est pas porté sur l'intéressée, manquant d'aisance relationnelle et de dynamisme, mais sur d'autres candidats remplissant les conditions de diplôme et justifiant d'expériences significatives sur les missions du poste.

Au regard de ces éléments, le juge en a conclu que **l'agent n'avait pas fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse, rappelant que l'administration peut écarter une candidate même enceinte sans que cela ne crée une discrimination.**

#### **4. Légalité d'une mutation de DRH à DGARH (CAA de Lyon, 23 juillet 2019, n°17LY02876)**

Alors qu'il était directeur des ressources humaines et exerçait la plénitude des missions liées à cette fonction, celui-ci est devenu, par l'effet de la mesure de mutation décidée par la commune après avis défavorable de la CAP et avis du Comité technique, directeur adjoint des ressources humaines.

Ces nouvelles fonctions ont entraîné un partage des missions entre le nouveau directeur et son adjoint, lequel a subi une perte de responsabilités sensible.

Dès lors, cette mutation ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur : elle peut faire l'objet d'un recours en annulation.

Dans le cas d'espèce, il ne résulte pas de l'instruction que cette modification limitée des attributions de M. B..., justifiée par l'intérêt du service, aurait excédé le cadre normal du pouvoir d'organisation du service.

## A SAVOIR

#### **5. Transmission du numéro de téléphone privé de l'agent à son employeur (réponse Sénat 26 septembre 2019, question n°11295)**

**Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé. La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à titre volontaire.**

En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence.

Toutefois, l'organe délibérant peut déterminer, en vertu de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte.

Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164).

En outre, conformément à l'article 9 du même décret, l'organe délibérant peut définir, après avis du comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, tel est notamment le cas des permanences. Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. Par ailleurs, ces obligations de travail feront l'objet d'une rémunération ou d'une compensation, dans les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005.

## 6. De nouveaux CCAG pour le printemps 2020 :

La Direction des Affaires Juridiques de Bercy annonce la refonte des CCAG pour le printemps 2020 : les 5 actuels (Travaux, Fournitures courantes et services, Prestations intellectuelles, Marchés industriels, Techniques de l'information et de la communication) et la création d'un nouveau CCAG relatif aux marchés de maîtrise d'œuvre. La publication est annoncée « assortie d'un délai suffisant avant leur entrée en vigueur », ce qui nous permettra de nous les approprier avant de devoir les utiliser.

Cette réforme est nécessaire pour permettre une harmonisation et une mise à jour de ces documents au regard, notamment, du code de la commande publique, de la jurisprudence et du RGPD.

Il s'agit :

- D'actualiser et améliorer la lisibilité de ces documents contractuels ;
- De renforcer leur sécurité juridique durant l'exécution des contrats ;
- De les adapter à l'ère du numérique et de l'ouverture des données.

## 7. Guide des outils d'action économique à destination des personnes publiques

Ce guide rédigé en 2015 par la section du rapport et des études du Conseil d'Etat, a été actualisé récemment au mois de Septembre 2019 pour intégrer toutes les évolutions des dernières années. Il comporte 24 fiches structurées autour de 8 familles : fiscalité incitative ; concours financiers ; domanialité ; activités économiques ; entreprises et participations publiques ; législation et réglementation économiques ; déclarations publiques ; accompagnement en matière économique.

Il se veut opérationnel avec des fiches décrivant le mécanisme et l'usage de [chaque outil qui peut en être fait dans le domaine économique et son cadre juridique](#).

## 8. Obligation de motivation en cas de déclaration sans suite d'une procédure de passation d'un marché public

Une réponse ministérielle publiée dans le JO Sénat du 12/09/2019 page 4653 répond à la question d'un parlementaire qui fait état, pour certaines collectivités, de l'absence de motivation des déclarations de sans suite de leurs marchés publics. Il demande alors à la ministre si la déclaration sans suite doit être motivée ou non.

Le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales répond qu'en « application de l'article R. 2185-2 du code de la commande publique, reprenant les dispositions de l'article 98 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, **l'acheteur public qui déclare sans suite une procédure de passation d'un marché public doit communiquer dans les plus brefs délais les motifs de sa décision** de ne pas attribuer le marché ou de recommencer la procédure aux opérateurs économiques y ayant participé. [...] **Un défaut ou une insuffisance de motivation constitue une illégalité susceptible d'être soulevée à l'appui du recours contentieux** dont peut faire l'objet une telle décision (...). L'illégalité de cette décision peut également être invoquée à l'occasion d'un recours contre la passation d'un nouveau marché public fondée sur l'abandon de la procédure précédente (C.E. 3 octobre 2012 "Département des Hauts-de-Seine", n° 359921). »

Il convient dès lors de bien motiver vos déclarations de sans suite que ce soit pour des motifs d'ordre économique, juridique ou technique. La Direction des Affaires Juridiques de Bercy a rédigé une [fiche pratique](#) relative aux différents cas d'abandon de procédure précisant et détaillant les motifs évoqués précédemment.

## 9. Commande publique : Les nouveaux seuils sont arrivés

Les seuils de procédure formalisée évoluent tous les 2 ans. A ce titre, la Commission Européenne a communiqué aux Etats membres les seuils qui seront applicables pour toute procédure lancée à compter du 1er janvier 2020, et ce, jusqu'au 31 décembre 2022.

Nouveaux seuils :

- **139 000 euros HT** pour les marchés de fournitures et services des pouvoirs adjudicateurs centraux (Etats) ;
- **214 000 euros HT** pour les marchés de fournitures et services des autres pouvoirs adjudicateurs (collectivités territoriales...) et pour les pour les marchés de fournitures et services des pouvoirs adjudicateurs centraux dans le domaine de la défense ;
- **428 000 euros HT** pour les marchés de fournitures et services des entités adjudicatrices et pour les marchés de fournitures et services de défense ou de sécurité ;
- **5 350 000 euros HT** pour les marchés de travaux et les contrats de concessions.

Attention :

Ces seuils sont en baisse. Par exemple, pour une collectivité territoriale, le seuil de procédure formalisée pour un marché de fournitures ou de services sera non plus de 221 000 € HT mais de 214 000 € HT.

Un avis mentionnant ces nouveaux seuils sera annexé au code de la commande publique dans les prochaines semaines.

## 1. Un Partenariat entre le Centre de gestion du Rhône et le Centre de gestion de l'Ain



Le lundi 7 octobre dernier, en marge de la Conférence Régionale de l'Emploi (C.R.E), le CDG de l'Ain et le CDG du Rhône et de la métropole de Lyon ont signé une convention de partenariat.

Les centres de gestion de la région AURA se sont organisés au niveau régional pour l'exercice d'une partie de leurs missions. Ils ont élaboré une charte à cet effet, conformément à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, défini les modalités d'exercice en commun de ces missions et désigné le cdg69 comme centre de gestion coordonnateur. Cette charte avait été signée le 5 décembre 2016.



Philippe LOCATELLI et Bernard REY  
Président du CDG69    Président du CDG01

Au sein de la région AURA, un certain nombre de CDG ont développé des missions facultatives et recruté les personnels compétents pour les assurer.

Le Centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon a ainsi développé

- Des missions en matière **d'accompagnement des parcours professionnels** : bilan de compétences, accompagnement à la mobilité, bilan mi- carrière, analyse de la situation professionnelle, accompagnement à la prise de fonction ou à la reprise d'activité, bilan managérial, accompagnement sur mesure ;
- Une **mission de conseil en organisation** qui permet de délivrer conseils et assistance à l'évolution des pratiques en matière de gestion des ressources humaines. ;
- Une **mission de coaching professionnel individuel**, méthode d'accompagnement permettant à une personne de résoudre un problème ou d'atteindre un objectif dans son travail.

**Le Centre de gestion de l'Ain a souhaité pouvoir permettre aux collectivités et établissements du département de bénéficier de ces prestations.**

Le Centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon ayant développé une expertise dans ces domaines et recruté le personnel compétent, cette mutualisation poursuit un objectif de rationalisation des coûts qui profitera aux collectivités et établissements des deux territoires et un objectif d'homogénéisation des missions facultatives exercées par les centres de gestion sur le territoire de la région Auvergne Rhône Alpes.

**Ce partenariat est déjà opérationnel,**

Une information complète sur [notre site internet](#) est disponible

Pour aller plus loin et si vous avez des interrogations,  
n'hésitez pas à contacter le secrétariat de direction,

Tél : 04 74 32 13 81

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