



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N°48 - Février 2020

L'EDITO DU PRESIDENT

En cette année 2020 qui commence et ce mandat qui se termine, notre Centre de Gestion gardera le cap qu'il s'est fixé depuis 6 ans : être aux côtés de nos collectivités en poursuivant notre volonté d'agir dans un souci de proximité, au plus près de celles et ceux qui agissent au service de l'intérêt général.

Notre établissement poursuivra avec rigueur les missions qui lui ont été fixées, et celles que notre conseil d'administration a souhaité lui confier afin de répondre concrètement aux problématiques rencontrées par nos communes et intercommunalités, notamment les plus modestes ou les plus isolées. A ces compétences, s'ajouteront de nouveaux objectifs, suite aux dernières réformes territoriales.

Notre Centre de Gestion répondra également présent pour les grands rendez-vous en lien avec l'actualité de la vie territoriale, à la rencontre des acteurs de la Fonction Publique, pour informer, orienter et accompagner les élus locaux et leurs agents.

En vous en souhaitant une bonne lecture,

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile
2. Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
3. Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

JURISPRUDENCE :

4. Non renouvellement de contrat (CE, 18 décembre 2019, n°423685)
5. Droit de grève : les nouvelles dispositions de préavis issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 s'appliquent nonobstant l'absence de négociation collective (CE, 20 décembre 2019, n°436794)
6. Obligation de réserve pour les représentants syndicaux (CE, 27 janvier 2020, n°426569)
7. Consultation sans motif de la messagerie de la DRH (CAA de VERSAILLES, 16 janvier 2020, 17VE00578)
8. Licenciement d'un contractuel pour le recrutement un fonctionnaire après la recherche d'un reclassement (CAA de LYON, 03 décembre 2019, 17LY04277)

A SAVOIR :

9. Les pratiques des collectivités et établissements publics territoriaux en matière d'accompagnement à la qualification professionnelle des agents territoriaux - Rapport d'études

ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE

10. Délai minimal de publicité en procédure adaptée
11. L'appel en garantie contre le maître d'œuvre

FOCUS :

12. Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) – Campagne 2020
13. Emplois Saisonniers 2020 – Service Missions Temporaires du CDG01
14. Un site internet régional commun

1. Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile

L'ordonnance n° 2019-2 du 04/01/2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile ainsi que le décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 portant application de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile modifient le dispositif dérogatoire de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique.

Pour en savoir plus, [rendez-vous sur le site defense-mobilite.fr](https://www.defense-mobilite.fr)

2. Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret.

3. Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative.

Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes. Le décret entre en vigueur le 1^{er} février 2020. Les demandes d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise n'ayant pas encore donné lieu à une décision de la part de l'autorité hiérarchique au 1^{er} février 2020 peuvent être accordées pour 3 ans renouvelable un an.

4. Non renouvellement de contrat (CE, 18 décembre 2019, n°423685)

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

5. Droit de grève : les nouvelles dispositions de préavis issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 s'appliquent nonobstant l'absence de négociation collective (CE, 20 décembre 2019, n°436794)

L'autorité territoriale peut exiger des agents exerçant leur fonction dans les services d'accueil périscolaire ou de restauration scolaire, et ayant déclaré leur intention de participer à la grève, qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme, dans le cas où l'interruption soudaine du service en cours d'exécution est susceptible de susciter un " désordre manifeste " dans l'exécution de ce service, sans que cette faculté instituée par la loi soit subordonnée à la conclusion de l'accord mentionné au I de ces dispositions, ni davantage limitée par les termes du préavis de grève déposé.

6. Obligation de réserve pour les représentants syndicaux (CE, 27 janvier 2020, n°426569)

Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressif à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Au cours d'une réunion du comité technique de la commune, **une représentante syndicale avait eu un comportement et tenu des propos particulièrement irrespectueux et agressifs à l'égard de la directrice générale des services**, présente en qualité d'experte. Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en jugeant que ces propos et ce comportement étaient susceptibles de justifier, même s'ils étaient le fait d'une représentante du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat et alors même qu'ils ne caractériseraient pas une infraction pénale, **une sanction disciplinaire, la cour n'a pas commis d'erreur de droit. L'exclusion temporaire pour une durée de deux jours n'est pas annulée.**

7. Consultation sans motif de la messagerie de la DRH (CAA de VERSAILLES, 16 janvier 2020, 17VE00578)

Il ressort des pièces du dossier, en particulier du rapport d'investigation informatique effectué à la demande de la commune que le responsable informatique a rapatrié sur son poste informatique professionnelle des messages provenant de la messagerie électronique de plusieurs agents, en particulier de la directrice des ressources humaines. Il n'est pas établi que ces connections visaient à restaurer le fonctionnement normal

des outils informatiques des agents concernés. Il n'est pas davantage établi que ces connexions ont été sollicitées par les supérieurs hiérarchiques ou qu'elles auraient obtenu l'accord préalable des agents concernés, lesquels n'en ont d'ailleurs pas été informés a posteriori.

D'ailleurs, le rapport d'investigation fait apparaître la présence d'un logiciel de cassage d'empreinte de mots de passe sur le poste de cet agent. Alors même que les messageries des agents concernés n'auraient comporté que des données à caractère professionnel, **l'intéressé a cependant commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire en procédant à leur consultation sans justification et sans autorisation préalable.**

Compte tenu **de la gravité des faits reprochés à cet agent et de leur réitération sur une période de plusieurs mois, le requérant n'est pas fondé à soutenir que l'exclusion temporaire de fonctions de deux mois dont il a fait l'objet serait disproportionnée.**

8. Licenciement d'un contractuel pour le recrutement un fonctionnaire après la recherche d'un reclassement (CAA de LYON, 03 décembre 2019, 17LY04277)

Le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, par des contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Il en résulte qu'un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté et que, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer celui-ci dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi.

Il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée déterminée sur un emploi permanent, motivé par la suppression, dans le cadre d'une réorganisation du service, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé. La circonstance qu'il était en congé maladie depuis plusieurs mois au moment de son licenciement ne libérait pas la commune de son obligation de rechercher un poste permettant son reclassement.

A SAVOIR

9. Les pratiques des collectivités et établissements publics territoriaux en matière d'accompagnement à la qualification professionnelle des agents territoriaux - Rapport d'études

Une étude du CNFPT a pour objectif d'établir un état des lieux des pratiques des collectivités en matière d'accompagnement à la qualification professionnelle des agents territoriaux.

L'étude aborde les points suivants :

- La place accordée à la qualification professionnelle dans les stratégies RH des collectivités ;
- Les champs professionnels et les métiers cibles des accompagnements à la qualification professionnelle ;
- Les dispositifs d'accès à la qualification ;
- L'accompagnement des démarches de qualification ;
- Les bilans et retours sur les démarches de qualification.

Consulter [l'étude du CNFPT](#)

10. Délai minimal de publicité en procédure adaptée

Dans cet arrêt, la Cour estime que si aucune disposition n'imposait au pouvoir adjudicateur, dans le cadre de la procédure adaptée ouverte retenue, un délai minimal de remise des offres, c'est à bon droit que le tribunal a relevé que l'acheteur était tenu de fixer un délai permettant, compte-tenu des caractéristiques du marché, d'assurer une mise en concurrence effective et qu'un délai de quatorze jours, dont dix jours ouvrés, calculé de la publication de l'avis d'appel public à la concurrence au BOAMP à la date limite de réception des offres, dont sept jours seulement restaient après la visite obligatoire des lieux, était insuffisant pour élaborer son offre.

Référence : CAA Paris, 17 janvier 2020, req.n°18PA01035

Ainsi, même si la procédure adaptée n'impose pas de délai minimal de publicité, il apparaît qu'un délai de 21 jours minimum semble judicieux pour assurer une mise en concurrence effective et laisser le temps aux entreprises de formuler une offre dans de bonnes conditions.

11. L'appel en garantie contre le maître d'œuvre

Le Conseil d'Etat précise les possibilités d'appel en garantie du maître d'ouvrage contre le maître d'œuvre dans deux arrêts récents :

- Dans un arrêt du 13 novembre 2019, il juge que la circonstance que le maître d'ouvrage n'ait pas inscrit au décompte général du marché de maîtrise d'œuvre les sommes sur lesquelles portent les conclusions d'appel en garantie qu'il présente à l'encontre du maître d'œuvre dans le cadre d'un litige l'opposant au titulaire du marché de travaux est sans incidence sur la recevabilité de ces conclusions.

- Dans un arrêt du 27 janvier 2020 (n° 425168), le Conseil vient préciser que si le maître d'ouvrage condamné peut appeler en garantie son cocontractant même si le décompte général est devenu définitif, il ne peut pas le faire s'il est démontré qu'il avait connaissance du litige avant l'établissement de celui-ci.

En l'espèce, au moment d'établir le décompte général, le maître d'ouvrage était tout à fait au courant du litige l'opposant à une société évincée, cette dernière ayant déjà saisi le juge administratif. En signant le décompte général du marché de maîtrise d'œuvre sans l'assortir d'aucunes réserves concernant l'appel en garantie formé contre le MOE, il s'est fermé la possibilité de recourir à une telle action. Et à l'inverse, s'il avait émis une réserve, même non chiffrée, concernant l'appel en garantie qu'il avait formé auprès du juge, ce dernier aurait pu y faire droit.

12. Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) – Campagne 2020

La déclaration annuelle au **FIPHFP** relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**DOETH**) est **obligatoire** pour tout employeur public qui emploie au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP).

La campagne 2020 se déroule :
du 3 février au 30 avril 2020.



Le FIPHFP a envoyé aux employeurs publics un courrier d'appel à déclaration. Un employeur d'au moins 20 agents Equivalent Temps Plein (ETP) et qui n'aurait pas reçu ce courrier doit adresser un courriel à l'adresse suivante : rec.fiphfp@caissedesdepots.fr

La déclaration s'effectue en ligne sur le portail de la Caisse des Dépôts, (*Retraite, Solidarité, formation professionnelle*) sur l'espace personnalisé Employeur - retraitesolidarite.caissedesdepots.fr
Une note d'information concernant cette déclaration est disponible sur le site internet du CDG01.

Vous pouvez retrouver [cette fiche complète sur notre site internet.](#)

13. Emplois Saisonniers 2020 – Service Missions Temporaires du CDG01

Le service missions temporaires vous propose un recensement de vos besoins dans le cadre des emplois saisonniers 2020.

Un appel à candidatures sera ensuite effectué.

Sachez qu'il est également possible, si vous disposez déjà d'agents susceptibles d'occuper l'emploi saisonnier que vous proposez, de nous confier uniquement la gestion administrative de ce recrutement (prestation de portage salarial).



Contact : Céline GUILLEMAUD – 04 74 32 13 87 – missionstemporaires@cdg01.fr

Retrouvez toutes les informations du service missions temporaires sur [notre site internet](#)

14. Un Site internet régional commun

Mis en ligne le lundi 10 février 2020, le site des centres de gestion de la région AURA vise notamment à promouvoir l'emploi et les concours dans la fonction publique territoriale.



Ainsi, outre un ensemble d'informations relatives à l'environnement territorial et à ses modes de recrutement, il est désormais possible, d'un simple clic, d'accéder aux offres d'emplois sur notre territoire. Arrêtés d'ouverture, listes d'aptitude, bonnes copies ou encore annales sont également disponibles, dans un souci d'harmonisation, de regroupement et de simplification des données liées aux concours.

1^{er} site au niveau national et initié par les 12 Présidents des centres de gestion AURA, cet outil inédit est aussi le reflet d'une ambition partagée : poursuivre le travail de mutualisation déjà engagé et promouvoir l'identité des centres de gestion de la région.

Retrouvez-nous sur www.cdg-aura.fr