

# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°56 - janvier 2019



**Dossier :** Mesures d'urgence économiques et sociales dans la fonction publique (p.3)

## **Egalement dans ce numéro**

**Monétisation et portabilité du Compte épargne-temps (p.7)**

**Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis d'une instance médicale (p.8)**

**Notion de services effectifs pour une nomination au choix (p.10)**

**Fiche procédure : Cas de saisine des CCP (p.16)**

## **Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne**

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

# Sommaire



## Dossier d'actualité

3

- Mesures d'urgence économiques et sociales dans la fonction publique



## Les textes officiels

4

- Compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage
- Report du calendrier d'adhésion au RIFSEEP
- Report de l'obligation de la déclaration sociale nominative
- Monétisation et portabilité du CET



## La jurisprudence

8

- Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis d'une instance médicale
- Mention incompatible au bulletin n°2 d'un agent dans l'exercice de ses fonctions
- Remplacement d'un agent momentanément indisponible
- Prescription de l'action disciplinaire
- Notion de services effectifs pour une nomination au choix
- Droits de la défense
- Infraction pénale et sanction
- Maladie professionnelle



## Les réponses ministérielles

12

- Maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale
- Situation du fonctionnaire relevant du statut de l'assurance maladie
- Protection sociale complémentaire



Vos questions  
Nos réponses

14



Fiche pratique

15

Commissions consultatives  
paritaires



Fiche procédure

16

Cas de saisine des CCP



## Mesures d'urgence économiques et sociales dans la fonction publique



*Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales*

*Décret n°2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

Afin d'apaiser les tensions sociales et en réponse aux événements survenus courant décembre, le gouvernement a décidé de prendre certaines **mesures sociales et économiques** afin de valoriser le pouvoir d'achat des citoyens.

Cette volonté gouvernementale s'est concrétisée par l'adoption de **la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales**.

La question d'une transposition de ces dispositions législatives à la fonction publique territoriale reste cependant ouverte en l'absence de précisions textuelles.

### Exonération sociale et fiscale sur les heures supplémentaires

L'article 2 de la loi du 24 décembre 2018 prévoit que les **heures complémentaires et supplémentaires** réalisées à partir du 1er janvier 2019 sont **exonérées des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu**.

Le code général des impôts s'appliquant aux agents publics, ceux-ci sont donc concernés par cette mesure. Un décret d'application devrait paraître prochainement.

### Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'article 1er de la loi offre la possibilité pour les employeurs d'instaurer une **prime exceptionnelle**, dont l'intérêt réside en une exonération d'impôts et de cotisations sous certaines conditions.

Cependant, **cette disposition n'est pas transposable à la fonction publique**. En effet, dans le secteur public, le régime des primes et indemnités est strictement encadré et harmonisé par la mise en œuvre du RIFSEEP.

### Revalorisation de la prime d'activité

La **prime d'activité** est une prestation sociale attribuée sous condition de ressources, indépendamment de la nature privée ou publique de l'activité exercée par l'intéressé.

Les agents publics peuvent **donc bénéficier de cette revalorisation**, dont l'effet est une hausse de 100€ du revenu d'une personne rémunérée au SMIC, et ce dès février 2019.

Il est cependant à noter que **la collectivité n'est pas un acteur du versement de cette prime** : la démarche doit être entreprise par l'agent auprès de la caisse d'allocations familiales.

### Hausse du salaire minimum de croissance (SMIC)

Le décret n°2018-1173 du 19 décembre 2018 amorce une augmentation de 1,5% du SMIC au 1er janvier 2019, pour s'établir à 10,03€ contre 9,88€ antérieurement.

**Le traitement du 1er échelon de l'échelle C1 étant supérieur au SMIC**, cette revalorisation ne devrait pas impacter la fonction publique et mener au versement d'une indemnité différentielle.





## Compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage

*Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage*

L'article L.6227-12 du Code du travail soumet les apprentis dans le secteur public aux **dispositions de droit commun relatives à l'apprentissage**, sauf exceptions prévues par le même Code.

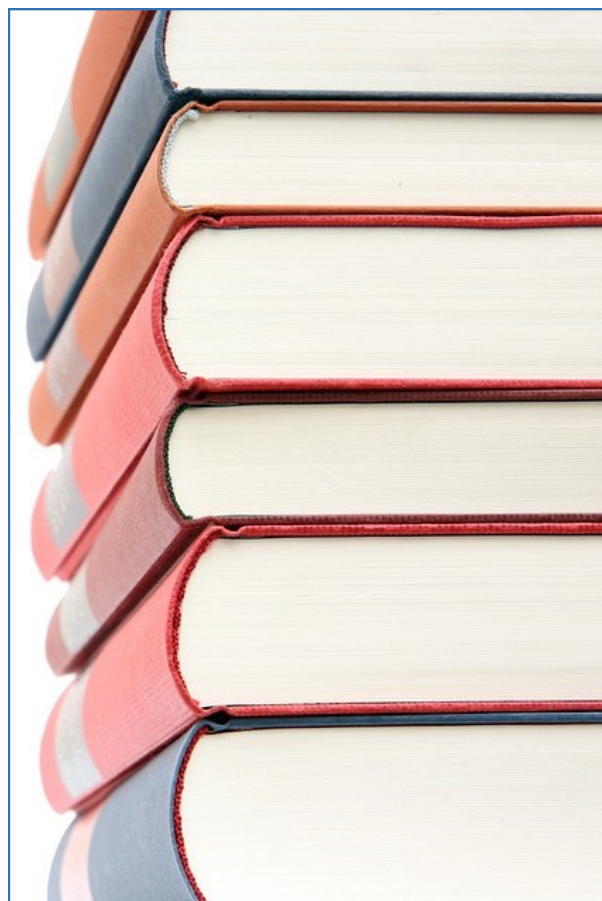
En application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le décret du 13 décembre 2018 précise les conditions de « **compétence professionnelle** » qui sont exigées d'un maître d'apprentissage.

A défaut de convention ou d'accord de branche, sont réputées remplir la condition de la compétence professionnelle :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Pour le décompte des « **années d'exercice d'une activité professionnelle** », les périodes de stages ou de formation sont exclues.

Ces nouvelles dispositions, codifiées à l'article R.6223-22 du Code du travail, trouveront leur application pour **tout contrat d'apprentissage conclu dès le 1er janvier 2019**.





## Report du calendrier d'adhésion au RIFSEEP

*Décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*

*Arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*

Le décret n°2018-1119 et l'arrêté du 10 décembre 2018, publiés au Journal Officiel le 12 décembre 2018, **modifient le calendrier d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** pour plusieurs corps de l'Etat.

En application **du principe de parité** entre les fonctions publiques, et notamment du **principe d'équivalence** entre les corps et cadres d'emplois, les textes susvisés ont pour effet de **reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2020** au plus tard la transposition du RIFSEEP pour **les cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux** notamment.

Pour rappel, certains cadres d'emplois ne font toujours pas l'objet d'une application du RIFSEEP et sont dans **l'attente d'une transposition, impliquant de maintenir l'ancien régime indemnitaire** :

- éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- psychologues territoriaux,
- conseillers territoriaux des activités physiques et sportives,
- directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- assistants territoriaux d'enseignement artistique,

- moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux,
- cadres territoriaux de santé,
- sages-femmes territoriaux,
- puéricultrices,
- auxiliaires territoriaux de puériculture et de soins,
- techniciens paramédicaux territoriaux.

Enfin, certains cadres d'emplois sont **exclus du dispositif** mais bénéficieront d'un **réexamen au plus tard le 31 décembre 2019**.





## Report de l'obligation de la déclaration sociale nominative

*Décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article R.711-1 du code de la sécurité sociale*

L'article 43 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance **reporte à deux ans l'entrée en vigueur de la déclaration sociale nominative (DSN)** pour la fonction publique.

Un décret d'application du 28 novembre 2018 précise les **dates limites** auxquelles les employeurs publics sont tenus de transmettre

une DSN pour la première fois.

**Concernant la fonction publique territoriale**, les dates limites sont déterminées selon le calendrier mis à disposition ci-dessous.

Concernant les **seuils démographiques**, les collectivités doivent prendre en considération les **effectifs au 31 décembre 2017**.

Communes de moins de 100 agents	1er janvier 2022
Etablissements communaux de moins de 350 agents	
Communautés de communes	1er janvier 2021
Etablissements communaux de plus de 350 agents	
Communes de plus de 100 agents	
Etablissements publics de coopération intercommunale (sauf communautés de communes)	1er janvier 2020
Départements et régions	
Centres de gestion et CNFPT	
SDIS	



Pour rappel, la DSN a pour ambition d'unir et de simplifier le système déclaratif des données sociales. Elle permet de transmettre aux organismes de protection sociale un ensemble de données relatives à l'emploi, aux rémunérations et cotisations, sous forme dématérialisée et à partir du logiciel de paie.



## Monétisation et portabilité du Compte épargne-temps

Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique.

Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature



2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, est modifié par le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 afin **d'affirmer le maintien des droits aux congés acquis au titre du CET en cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant des autres versants de la fonction publique.** L'utilisation des droits ouverts sur le CET est alors soumise aux règles applicables dans l'entité d'accueil.

Un arrêté du 28 novembre 2018 prévoit **une revalorisation de 10€ de l'indemnisation des jours épargnés au titre du compte épargne-temps (CET).** L'arrêté vise expressément la fonction publique d'Etat.

L'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'entité d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, **une attestation des droits à congés existant à cette date.**

Seulement, l'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale renvoi au décret portant création du CET dans la **fonction publique d'Etat concernant le montant forfaitaire déterminé par catégorie statutaire.** Par conséquent, la fonction publique territoriale est concernée par cette valorisation, dont les montants plafonds sont :

La réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine donne également lieu à la restitution d'une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité.

- De **135 €** pour les agents relevant de la **catégorie A,**
- De **90 €** pour les agents relevant de la **catégorie B,**
- De **75 €** pour les agents relevant de la **catégorie C.**

Par ailleurs, l'arrêté du 28 novembre 2018, relatif à la revalorisation monétaire du CET, abaisse de 5 jours le seuil d'indemnisation des jours épargnés, portant à **15 jours le nombre de jours de congés à épargner afin de se prévaloir d'une monétisation.** Une lecture stricte du texte conduisait à considérer cette mesure comme applicable uniquement à la fonction publique d'Etat et nécessitait un décret d'application pour la Territoriale.

Par ailleurs, le décret n°2004-878 du 26 août

Le décret du 27 décembre 2018 assure cette transposition en prévoyant expressément cet abaissement pour la fonction publique territoriale.



## Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis d'une instance médicale

Conseil d'Etat, 9 novembre 2018, n°412684

Conformément à l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, le **demi-traitement est maintenu à l'agent lorsque ses droits à congés de maladie sont épuisés et qu'il est dans l'attente d'une décision de l'administration (comité médical, commission de réforme et CNRACL)** et ce jusqu'à la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou de mise à la retraite pour invalidité.

Le Conseil d'Etat a estimé que la circonstance selon laquelle la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en

disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie **n'implique pas de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement** versé au titre de l'article susvisé.

Par conséquent, le maintien à demi-traitement dans l'attente de la décision d'une instance consultative médicale est un **droit acquis par l'agent**. La collectivité n'est pas en mesure de réclamer le trop-perçu par l'agent, le maintien ne présentant pas un caractère provisoire.

## Mention incompatible portée au bulletin n°2 d'un agent avec l'exercice de ses fonctions

Conseil d'Etat, 18 octobre 2018, n°412845

Conformément à l'article 24 de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive des fonctions entraînant la **radiation des cadres** et perte de la qualité de fonctionnaire peut notamment résulter de la **révocation**.

L'article 5 de la loi susvisée dispose que « *nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

Il résulte de la combinaison de ces deux articles que si, **en raison d'une décision administrative ou juridictionnelle**, une mention jugée incompatible avec l'exercice des fonctions est portée au bulletin n°2 d'un agent, la collectivité

**ne peut légalement prononcer directement la radiation des cadres.**

Dans ce cas d'espèce, il appartient à l'autorité territoriale d'engager une **procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale** afin de prononcer une radiation des cadres en vertu de l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Cependant, rien ne s'oppose à ce que la collectivité refuse de **nommer** ou de **titulariser** un agent en se fondant sur une mention incompatible portée au bulletin n°2 d'un candidat.

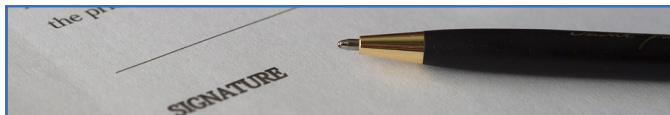






## Remplacement d'un agent momentanément indisponible

Conseil d'Etat, 11 octobre 2018, n°419395



En vertu de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités peuvent recruter un agent contractuel afin d'assurer les fonctions d'un **agent momentanément indisponible**, en raison notamment d'un congé régulièrement octroyé, maladie ou autre.

La circonstance selon laquelle l'agent est de retour sur son emploi constitue **un motif légitime** de non renouvellement du contrat.

Le juge administratif estime également que **le retour d'un agent constitue un motif tiré de**

**l'intérêt du service** susceptible de justifier le **non renouvellement d'un agent contractuel occupant un emploi permanent** au titre de l'article 3 de la loi susvisée.

Ainsi, l'agent régulièrement recruté doit être repositionné prioritairement sur son poste, impliquant la fin de l'engagement de l'agent remplaçant.



## Prescription de l'action disciplinaire

Conseil d'Etat, 11 octobre 2018, n°420148



La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a institué un **délai de prescription concernant l'action disciplinaire**.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et

obligations des fonctionnaires prévoit qu'aucune procédure *disciplinaire* « *ne peut être engagée au-delà d'un **délai de trois ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction* ».

Il est à noter que le délai de prescription s'applique aux faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016 mais **ne peut courir qu'à compter de cette date**.

A titre d'illustration, le délai de prescription pour engager une action disciplinaire à l'encontre d'un agent pour des faits commis le 3 juin 2012 ne commence à courir que le 20 avril 2016, et sera donc éteinte le 20 avril 2019.



## Notion de services effectifs pour une nomination au choix

*Conseil d'Etat, 7 juin 2018, n°413271*

En l'espèce, un fonctionnaire relevant du Ministère de l'économie et des finances s'est vu refuser son admission à participer aux épreuves d'un examen professionnel, au motif que les services accomplis par cet agent dans le cadre d'un détachement ne pouvaient être pris en compte pour apprécier la condition d'années de services effectifs exigée pour l'accès à un grade supérieur.

Le juge administratif considère que lorsqu'un statut particulier prévoit, pour une **nomination au choix**, à savoir **la promotion interne** et **l'avancement de grade** pour la fonction publique territoriale, la nécessité de justifier d'une certaine durée de « services effectifs » dans un cadre d'emplois déterminé ou de niveau équivalent, ces services peuvent avoir été effectués en position d'activité ou de détachement.

## Droits de la défense

*Conseil d'Etat, 26 avril 2018, n°409324*

Le principe général du respect des droits de la défense implique que l'agent concerné par une décision prise à son encontre, après avoir été informé des griefs qui lui sont reprochés, soit mis à même de demander **la communication de son dossier** et de **présenter ses observations** devant l'autorité appelée à prendre la décision.

Lorsqu'une mesure implique la saisine d'une **instance consultative**, le principe des droits à la défense **n'exige pas une convocation de l'intéressé** devant ses membres pour être entendu. Cependant, l'instance doit avoir **connaissance des éventuelles observations** formulées par l'agent devant l'employeur.

En l'espèce, le litige porté devant le juge administratif concernait un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent hospitalier.

Par analogie, le principe peut être appliqué aux agents relevant de la fonction publique territoriale, notamment pour les mesures portant sur :

- le licenciement pour **insuffisance professionnelle en cours de stage**,
- le **refus de titularisation**,
- le **changement d'affectation** pour des motifs liés à la personne et contraignant l'agent à un changement de résidence ou modifiant sa situation administrative.

La procédure disciplinaire mettant l'intéressé dans la possibilité d'assurer sa défense devant le conseil de discipline, cette jurisprudence ne trouve pas application dans ce cas d'espèce.





## Infraction pénale et sanction

CCA de Nancy, 25 octobre 2018, n°17NC03003-17NC03005

Le Conseil de discipline, et le cas échéant le Conseil de discipline de recours, veille à la **proportionnalité de la sanction** à la gravité des fautes reprochées à un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En l'espèce, un agent a été condamné pénalement pour diverses infractions en lien avec des produits stupéfiants.

La collectivité a engagé une procédure disciplinaire afin de prononcer la révocation.

Le juge administratif estime que les faits reprochés à l'agent, bien que **constituant un manquement grave aux obligations de probité**

**et de dignité** qui s'imposent à tout agent public, ont été commis en dehors du service **sans affecter la réputation et l'image de la collectivité**.

Par conséquent, la sanction du 4ème groupe, à savoir la révocation, est **disproportionnée**.

Cependant, **les obligations déontologiques s'imposent à l'agent en dehors de son service**.

Une infraction pénale qui surviendrait en dehors du service peut donc aboutir à une procédure disciplinaire engagée par la collectivité. Il convient de rappeler que les deux procédures, pénale et disciplinaire, sont cependant **indépendantes**.

## Maladie professionnelle

CAA de Bordeaux, 9 octobre 2018, n°16BX03178

Conformément à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire peut solliciter la **reconnaissance d'une maladie professionnelle** auprès de sa collectivité lui permettant de conserver son plein-traitement pendant toute la durée de son affection.

L'article L.461-1 du code de la sécurité sociale institue une **présomption d'origine professionnelle** pour toute maladie désignée dans un **tableau de maladies professionnelles** et

contractée dans les conditions évoquées par ce tableau.

La **classification internationale** des maladies ne trouve pas son application dans la fonction publique.

Par conséquent, bien que « *l' hypersensibilité électromagnétique associée à une dermatite des écrans* » figure à la classification internationale, cette mention **ne peut justifier à elle seule la reconnaissance d'une maladie professionnelle** aux termes de l'article 57 de la loi susvisée.



Les tableaux des affections professionnelles ne sont pas limitatifs, ce qui signifie qu'une maladie peut être reconnue comme imputable au service alors qu'elle ne figure dans aucun tableau référencé ou qu'une des conditions ne soit pas remplie.

La saisine de la commission de réforme permet d'apporter les éléments nécessaires à l'autorité territoriale pour reconnaître ou non l'imputabilité de la maladie professionnelle.



## Maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale

QE n°04413, 20 décembre 2018, JO Sénat

Les fonctionnaires bénéficient d'une réglementation favorable au maintien dans l'emploi en cas d'invalidité.

Tout d'abord, après un congé pour raison de santé, un **temps partiel pour raison thérapeutique** peut être accordé au fonctionnaire en vue de faciliter sa réadaptation à l'emploi ou lorsque la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé. L'agent bénéficie dans ce cas du **maintien de son plein traitement**, pour une **durée maximale d'un an par affection**. Le temps partiel thérapeutique est accordé par **période de trois mois** suite à un congé de maladie ou par période de six mois suite à un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

D'autre part, le fonctionnaire peut, sur demande du **médecin de prévention**, bénéficier d'un **aménagement** de son poste de travail ou de conditions adaptées à l'exercice des fonctions, tenant compte notamment de son âge, de sa résistance physique ou de son état de santé.

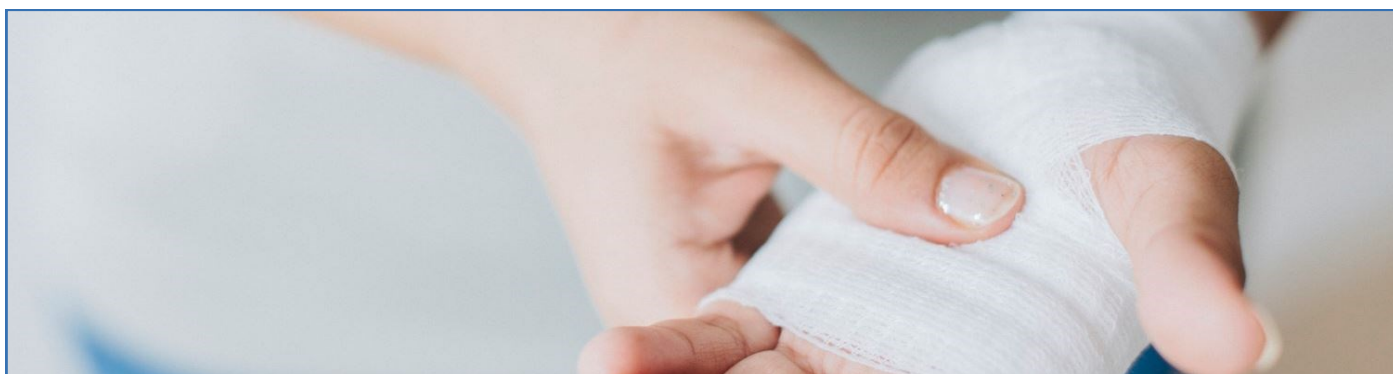
Ces aménagements peuvent par exemple prendre la forme d'une dérogation aux plages horaires fixes de présence, sans toutefois porter atteinte à la durée légale du temps de travail et au principe de continuité du service public.

Après un congé pour raison de santé ou un temps partiel thérapeutique, **le télétravail** peut également être un moyen d'aménager le temps de travail d'un agent apte à la reprise mais nécessitant un temps d'adaptation.

Le nombre de jours de télétravail peut être porté à **cinq jours par semaine** pendant une **période maximale de six mois**, renouvelable une fois dans le cadre de l'autorisation annuelle. Les modalités de travail doivent être présentées au comité technique.

Le cas échéant, l'autorisation d'accomplir un service à **temps partiel** est accordée de plein droit aux fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, sous réserve d'un avis favorable du **médecin de prévention**.

Enfin, **sous réserve de la publication du décret d'application dans la fonction publique territoriale**, le fonctionnaire peut bénéficier, lorsque son état de santé ne permet plus son maintien sur son poste et qu'il est reconnu inapte à exercer ses fonctions et celles correspondant aux emplois de son grade, d'une **période de préparation au reclassement avec traitement** pendant une période **d'un an**.





## Situation du fonctionnaire relevant du statut et de l'assurance maladie

*QE n°00701, 20 décembre 2018, JO Sénat*

Le fonctionnaire à temps partiel, exerçant par ailleurs d'autres activités, relève pour partie du statut de la fonction publique et pour partie du régime général de l'assurance maladie.

Par conséquent, le fonctionnaire placé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui percevra son **traitement indiciaire** en intégralité, puis réduit de moitié selon le type de congé de maladie, peut également se voir déclarer inapte à exercer une quelconque profession par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et percevoir une **pension d'invalidité**.

Les traitements perçus au titre d'une activité publique en qualité de fonctionnaire ne sont pas intégrés au calcul de la pension d'invalidité du régime général. Un agent territorial fonctionnaire à temps partiel et pluriactif a ainsi des **droits distincts relevant de chacun des régimes auxquels il est affilié**.

Conformément au principe de **l'autonomie des régimes**, il peut donc bénéficier de prises en charge différentes mais proportionnelles aux fonctions exercées dans chacun des régimes.

## Protection sociale complémentaire

*QE n°8710, 18 décembre 2018, JO Assemblée Nationale*

Conformément au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, les employeurs du secteur public peuvent avoir recours au **conventionnement et à la labellisation**.

Ces dispositifs donnent lieu à une **participation** versée à l'agent ou à l'organisme sélectionné.

Le choix du dispositif déployé et la participation correspondant à l'effort financier consenti par l'autorité territoriale sont fixés par **délibération** de l'organe délibération, après **avis du comité**

**technique**.

Aucune disposition réglementaire n'impose toutefois à la collectivité la mise en place d'une protection sociale complémentaire à ses agents.

Pour faire face à une inégalité dénoncée face au secteur privé, pour lequel les employeurs sont obligés de proposer à leurs salariés une couverture complémentaire santé collective et de la financer à hauteur de 50% minimum, une concertation devrait être engagée pour aboutir à une **meilleure prise en charge des agents publics**.

« Le temps de trajet d'un agent pour se rendre à une formation ouvre-t-il droit à indemnisation ou à récupération ? »

peuvent être considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à indemnisation ou à récupération.

Conformément à l'article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, le temps de formation dispensé pendant le temps de service est inclus dans le **décompte du temps de travail effectif**.

Cependant, aucune disposition ne permet **d'assimiler le temps de trajet à du service effectif** lorsque celui-ci est effectué en dehors des heures de service afin de se rendre sur le lieu de formation. Par conséquent, les heures de trajet ne peuvent être considérées comme des **heures supplémentaires** ouvrant droit à indemnisation ou à récupération.

« Un agent peut-il être d'astreinte pendant ses congés annuels ? »

L'article 5 du décret susvisé définit l'astreinte comme une « période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Conformément à l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, « La durée du travail effectif 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 ».

Le congé annuel implique une « absence de service » (article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985), sa finalité étant de « se reposer par rapport à l'exécution des tâches » incombant aux agents (CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17).

Par conséquent, **un agent placé en congé annuel ne peut être soumis à une période d'astreinte**.

« Quelles sont les modalités de communication du dossier disciplinaire par l'agent mis en cause ? »

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la **communication de l'intégralité de son dossier**. L'autorité territoriale est tenue de l'informer de ce droit, dès lors qu'il informe l'agent de la procédure engagée à son encontre.

La communication doit **être préalable à la décision de la sanction** et intervient au début de la procédure. L'agent doit disposer d'un **délai raisonnable** pour prendre connaissance de son dossier et organiser sa défense. Aucune disposition statutaire ne détermine la nature de ce délai, mais le juge administratif a cependant estimé qu'un délai de 2 jours pour prendre connaissance du dossier était suffisant (CAA Nantes, 19 avril 2001, n°98NT00622).

La communication du dossier a lieu dans les **locaux de l'administration** (décret n°89-677 du 18 septembre 1989, article 4). L'agent peut se faire accompagner de la personne de son choix. Sa **présence est cependant requise**, exceptée lorsque l'agent se trouve dans l'impossibilité réelle de se déplacer. Dans cette hypothèse, l'agent peut **mandater** la personne de son choix pour prendre connaissance des éléments du dossier.

Par ailleurs, l'agent peut obtenir une **copie de son dossier**. Les copies sont alors délivrées en un seul exemplaire, aux frais de l'intéressé qui les sollicite, sans dépasser le coût de la reproduction.

Enfin, il est conseillé à la collectivité d'établir un **procès-verbal de communication de dossier** afin d'attester que l'administration a répondu à son obligation d'information du droit à la communication du dossier, et que l'agent a exercé ce droit.



## Fiche pratique

# Commissions Consultatives Paritaires

Afin de garantir le droit des agents contractuels, qui bénéficient d'un « *quasi-statut* » à la lecture du décret 88-145 du 15 février 1988, la mise en place d'une **instance équivalente aux commissions administratives paritaires (CAP)** a été annoncée dès la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont été marquées par la mise en place effective des **commissions consultatives paritaires (CCP)** par la désignation, pour la première fois, de ses représentants.



## Présentation générale des CCP

Les CCP sont créées auprès du Centre de Gestion pour les communes comptant moins de **350 agents publics**.

Il existe une CCP par **catégorie hiérarchique** (A,B,C).

Chaque commission est composée d'un nombre égal de représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et de représentants du personnel afin d'assurer une **parité** dans sa composition.

En l'absence de listes de candidats déposées par les organisations syndicales auprès du CDG51, les membres des représentants n'ont pu être désignés par la voie électorale. Le Centre de Gestion a par conséquent procédé à **un tirage au sort parmi les électeurs CCP**, le 6 décembre 2018.

Chaque CCP doit se réunir au moins deux fois par an. Nos services ont souhaité, afin d'assurer une continuité dans l'instruction des dossiers, d'organiser **5 séances** au même titre que le calendrier CAP.

Le **calendrier 2019** des séances CCP et la date limite de réception des dossiers est fixé par circulaire, disponible sur notre site internet.

Par ailleurs, la saisine est dorénavant **dématérialisée**. Un guide de procédure devrait paraître prochainement sur notre site internet.

La CCP revêt également une **casquette disciplinaire**. Dans sa formation disciplinaire, elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif et se **réunit ponctuellement dès lors qu'une saisine intervient**.



## Avis de la CCP

Désormais, les collectivités devront préalablement saisir cette instance pour avis concernant les **décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels** et de **toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle**.

La CCP émet des avis sur les propositions qui lui sont présentées ou formule elle-même des propositions afin **d'accompagner les collectivités dans la légalité de leurs décisions**.

L'autorité n'est **pas liée par les avis de la CCP**, mais est tenue de saisir l'instance dès lors que la réglementation l'impose.

## Cas de saisine des CCP

### Saisine par la collectivité ou l'établissement public pour avis

- **Licenciements**, à l'exception des licenciements en cours de période d'essai et concernant les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel ou recrutés en qualité de collaborateur de cabinet,
- Refus d'une action de formation professionnelle pour la seconde fois,
- refus d'une **3ème demande de mobilisation du compte personnel de formation** sur une action de formation de même nature,
- **transfert du personnel contractuel** (mise en place d'un service commun, transfert de compétence..),
- Au titre du conseil de discipline :
  - exclusion temporaire des fonctions,
  - licenciement disciplinaire.

### Saisine par la collectivité ou l'établissement public pour information

- **Impossibilité de reclasser** un agent contractuel recruté sur un emploi permanent lorsqu'une obligation de recherche de reclassement incombe à la collectivité,
- rejet des demandes de congés pour **formation syndicale**,
- **refus de suivre l'avis de la CCP** concernant une demande antérieure.

### Saisine par l'agent

- Demande de révision du compte rendu de l'**entretien professionnel** après refus de l'**autorité territoriale**,
- refus opposé à une **demande initiale** ou un **renouvellement de télétravail**,
- refus d'autorisation d'un service à **temps partiel**,
- litiges relatifs aux **conditions d'exercice du temps partiel**,
- refus opposé à une demande de mobilisation du **compte personnel de formation**.