

*Madame la Présidente, Monsieur le Président,
Madame la Conseillère générale, Monsieur le Conseiller général,
Madame le Maire, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur,*

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité des mois de Novembre et Décembre 2014 :

Sommaire :

- *Élections professionnelles : les résultats*
- *Notation 2014*
- *Calendriers du comité médical et de la commission de réforme*
- *FIPHFP – Apprentissage : précisions*
- *Le nombre du mois...*
- *Conséquences des absences sur le régime indemnitaire*
- *Evaluation d'un stagiaire : ce qu'il ne faut pas faire*
- *Absentéisme des territoriaux*
- *Journal Officiel : taux de surcotation pour les temps partiel*
- *Jurisprudence : licenciement d'un contractuel – entretien préalable*
- *Transfert des personnels en cas de maladie*
- *Refus de titularisation : appréciation de la manière de servir*
- *Congés annuels – jour de fractionnement*
- *Agents recenseurs : quel contrat ?*
- *Amiante : vers de nouveaux droits pour les agents victimes ?*
- *Précisions sur le reclassement d'un agent en CDI*



Elections professionnelles du 4 décembre 2014

Les élections professionnelles visant à désigner les représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) et dans les comités techniques (CT) se sont déroulées le jeudi 4 décembre 2014.

S'agissant des instances rattachées au Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne, le vote avait lieu exclusivement par correspondance.

Ce mandat sera d'une durée de 4 ans. Les nouvelles instances seront mises en place dès le début de l'année 2015.

Nous rappelons aux collectivités et établissements affiliés qu'il leur appartient de procéder à l'affichage des résultats sans délai, *a minima* dans leurs locaux administratifs. [Pour accéder aux résultats, cliquez ici.](#)

Instances paritaires – Calendrier

Les prochaines instances paritaires (CAP – Comité Technique) devraient se tenir les 18 et 19 février 2015. **Aussi, pour pouvoir être pris en compte, les dossiers devront nous parvenir AU PLUS TARD le 27 janvier prochain. Il s'agit d'un délai impératif** ; les dossiers arrivés au-delà de cette date ou parvenus incomplets seront traités lors d'une séance ultérieure.

Notations 2014

Les fiches de notation au titre de l'année 2014 sont actuellement en cours d'envoi à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés. Comme chaque année, les fiches de notation nous seront indispensables pour que soient examinées les demandes d'avancement (échelon, grade, promotion interne) en commissions administratives paritaires.

Nous vous rappelons qu'il s'agit du dernier exercice de notation, cette dernière étant remplacée à compter de 2015 par le système de l'évaluation professionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette réforme, le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous présentera au cours du 1^{er} semestre 2015 la démarche d'évaluation professionnelle telle qu'elle ressort des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Calendrier – Comité médical et Commission de réforme

Les calendriers prévisionnels 2015 des séances du comité médical et de la commission de réforme sont en ligne. Vous pouvez les consulter sur notre site internet, rubrique « Santé et Sécurité » ou en [cliquant ici](#) pour le comité médical et [ici](#) pour la commission de réforme.

FIPHFP - Apprentissage

Le FIPHFP a apporté une précision concernant l'aide versée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage signé avec un apprenti travailleur handicapé : « l'indemnité représentant 80 % du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage sera



versée à terme échu ». Autrement dit, toutes les demandes d'aide devront être réalisées à la fin de chaque année d'apprentissage dès la 1^{ère} année du contrat.

**Le nombre
du mois...**

4074... C'est le nombre de votants aux dernières élections professionnelles organisées par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne. Cela concerne les trois commissions administratives paritaires, ainsi que le comité technique.

Impact de la maladie sur le régime indemnitaire

Nous vous rappelons que, par principe, les régimes indemnitaires éventuellement instaurés sont versés, en cas d'absence pour raison de santé, uniquement si la délibération le prévoit explicitement ([cf. page 11 du Guide des Primes](#)).

Sans mention dans la délibération d'un tel maintien total ou partiel pendant un congé de maladie, quel qu'il soit, votre Trésorerie est en effet fondée à ne pas verser le régime indemnitaire concerné.

Cette règle est valable, de façon générale, pour l'ensemble des primes. En revanche, l'employeur peut mettre en œuvre une politique de maintien de celles-ci différente selon les primes concernées et / ou selon les congés concernés.

Ainsi, pour les agents de l'Etat, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 qui a fixé le régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés prévoit :

- Le maintien intégral durant les congés de maternité ou pour adoption, les congés de paternité, les congés pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle et les congés annuels,
- Un maintien qui suit le sort du traitement pour les congés de maladie ordinaire. Le régime indemnitaire n'est pas maintenu,
- Une suspension pendant les congés de longue maladie et de congé de longue durée. Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Évaluation d'un stagiaire : ce qu'il ne faut pas faire

Dans cette affaire, un monteur vidéo contractuel affecté depuis 10 ans au service communication a été mis en stage sur le même poste. Son stage a été prolongé de 6 mois. Aux termes de son rapport d'évaluation, l'intéressé était un « agent ne disposant pas des qualités requises pour être titularisé », avec le qualificatif « passable » sans autre précision pour 8 des 9 critères d'appréciation prévus. Le second rapport de fin de stage rendu plus de 3 mois avant le terme du stage prorogé indique de façon tout aussi générale « l'absence d'évolution de l'aptitude professionnelle », sans que soit remplie à nouveau une grille d'appréciation littérale.

Or, le contrat de l'intéressé, pour les mêmes fonctions, avait été renouvelé de façon continue sur une période de 10 années pendant laquelle les responsables du service communication et un collègue de travail ont loué les compétences techniques de l'intéressé, son professionnalisme et son comportement jugé respectueux de la hiérarchie et responsable.

De plus, le rapport de fin de stage précise que les travaux des vidéos réalisés sont en inadéquation avec « la qualité et l'état d'esprit souhaités par l'autorité territoriale » alors que l'intéressé n'effectuait que des travaux techniques, sans avoir la responsabilité de la qualité finale du produit dans le cadre d'un processus d'élaboration conduit par le service communication, lui-même sous l'autorité du cabinet du maire.

Dans ces conditions, la commune a apprécié de façon manifestement erronée l'aptitude professionnelle de son agent. Le refus de titularisation est annulé.

Réf. : CAA Marseille n° 10MA02314 du 9 mai 2012,

Absentéisme des agents territoriaux

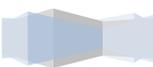
En hausse de 18% en six ans, le taux d'absentéisme pour raison de santé dans les collectivités territoriales a atteint un nouveau record en 2013, à 8,7%. Cela signifie qu'une collectivité employant 100 agents titulaires a en moyenne constaté durant un an l'absence de près de neuf d'entre eux pour raison de santé.

Les absences pour raison de santé ont représenté l'année dernière 25 jours par agent territorial (soit 17% de plus qu'en 2007). L'année dernière toujours, 40% des agents territoriaux ont connu au moins une absence pour raison de santé, soit 8% de plus qu'en 2007, indique l'enquête réalisée à partir des données concernant près de 370.000 agents territoriaux titulaires employés dans 18.500 collectivités. 8 arrêts sur 10 étaient dus à une maladie ordinaire. En "forte augmentation entre 2007 et 2011, ce type d'arrêt a connu une "baisse significative" en 2012, qui s'est confirmée en 2013. L'année dernière, le nombre des arrêts de travail en maladie ordinaire (pour 100 agents) a quasiment retrouvé son niveau de 2007. Ceci est essentiellement dû au "fort recul des arrêts de courte durée, en particulier ceux de 1 et 2 jours". Cette évolution peut "notamment" être expliquée par la mise en place d'un jour de carence sur cette période, analyse l'assureur.

Celui-ci chiffre à 1.772 euros par agent le coût moyen direct des absences pour raison de santé dans les collectivités (18% de plus qu'en 2013). En outre, les coûts indirects (gestion administrative de l'absence, remplacement...) "représentent un engagement plusieurs fois supérieur à celui des coûts directs". Ce coût varie suivant la taille des collectivités. Il est moindre dans les plus petites, car l'absentéisme y est plus limité (6% dans les structures employant 1 à 2 agents contre 9,1% pour celles de 150 agents et plus).

La progression de l'absentéisme dans les collectivités est essentiellement dû au vieillissement des effectifs. Les agents de plus de 40 ans et a fortiori ceux de plus de 50 ans sont plus souvent malades que les plus jeunes. Or, la moyenne d'âge des agents territoriaux s'établissait en 2013 à 45,7 ans.

Référence : Sofaxis



Surcotisation – temps partiel

Le décret n° 2014-1026 du 8 septembre 2014 est venu modifier la formule de calcul du taux de retenue à appliquer pour les agents travaillant à temps partiel et temps non complet souhaitant surcotiser. Il s'agit de permettre la prise en compte dans le calcul de l'évolution du taux de la contribution employeur (30,40 % au lieu de sa valeur du 01/01/2008, soit 27,3 %).

L'entrée en vigueur est fixée au 1er octobre 2014

Licenciement d'un contractuel : absence à l'entretien préalable

Aux termes de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Hormis le cas où l'intéressé est dans l'impossibilité d'assister à l'entretien préalable auquel il a été convoqué, **son absence à cet entretien n'oblige pas l'administration à procéder à une nouvelle convocation ou à répondre favorablement à une demande de report.**

Dans le cas d'espèce, un agent contractuel faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour faute, avait demandé le report de la date de l'entretien préalable en raison d'un arrêt de travail pour maladie. Or, l'intéressé qui avait été **autorisé à sortir de chez lui par son médecin traitant**, n'établit pas l'impossibilité d'assister à cet entretien ou de s'y faire représenter. Le tribunal administratif ne pouvait donc annuler le licenciement en se fondant sur la privation d'une garantie essentielle et la méconnaissance du principe des droits de la défense faute pour la commune d'avoir reporté l'entretien préalable.

Réf. : Arrêt Cour Administrative d'Appel de Bordeaux n° 12BX03238 du 6 mai 2014

Transfert de personnel vers un EPCI et congé de maladie

Un fonctionnaire d'une commune peut faire l'objet d'un transfert au sein d'un EPCI en application de l'article L. 5211-4-1 du CGCT alors même qu'il bénéficie d'un congé pour accident de service à la date du transfert de compétences.

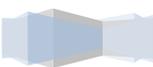
En effet, l'agent doit être regardé comme remplissant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service concerné par le transfert de compétences, en dépit de l'interruption d'activité qui résulte de son congé légal. Dans cette hypothèse, il revient à l'établissement public de verser au fonctionnaire son traitement et, le cas échéant, de pourvoir à son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive consécutive à l'accident de service qui a justifié le placement en congé de maladie.

Réf. : Arrêt Conseil d'Etat n° 369533 du 10 octobre 2014

Refus de titularisation : appréciation de la manière de servir

En prenant en compte le comportement d'un fonctionnaire stagiaire dans ses relations de travail pour apprécier sa manière de servir et refuser de le titulariser alors même que ses compétences techniques n'étaient pas remises en cause, l'administration n'a pas entaché sa décision d'une erreur de droit.

Dans le cas d'espèce, l'intéressé a rencontré de graves difficultés relationnelles tant



avec ses collègues que sa hiérarchie. Il a notamment fait preuve d'opposition systématique, d'arrogance et d'agressivité envers l'équipe dirigeante du collège où il exerçait ses fonctions. La circonstance que quatre des cinq jours de la formation d'intégration aient été suivis en raison d'une absence consécutive à un accident de la circulation n'a privé l'intéressé d'aucune garantie et n'est pas de nature à entacher d'irrégularité le refus de titularisation.

Réf. : Arrêt Cour Administrative d'Appel de Nancy n° 13NC01397 du 7 mai 2014

Congés annuels – jours de fractionnement

Il résulte du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 que tout fonctionnaire territorial en activité bénéficie d'un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service et d'un ou de deux jours de congés supplémentaires en fonction du nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Dès lors que les conditions légales résultant de ces dispositions sont réunies, l'agent doit être regardé comme disposant de ces droits à congé. L'octroi de ces congés est toutefois subordonné à une demande de la part de l'agent, aucune disposition n'autorisant une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel. Ainsi, à défaut d'une telle demande et dès lors que la constitution des droits n'appelle aucune décision de la part de l'administration d'emploi, l'agent qui aurait omis d'exercer ses droits à congé, faute d'avoir formulé une demande en ce sens ne saurait être indemnisé.

En l'espèce, un agent demandait à son employeur de lui verser une somme de 690 euros en réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi pour n'avoir pu bénéficier, au titre des années 2005 à 2008, de sept jours de congés supplémentaires prévus par les dispositions du décret du 26 novembre 1985 en cas de congés pris hors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Réf. : Arrêt du Conseil d'Etat, n° 354376 du 25 juin 2014

Agents recenseurs : quel contrat ?

La loi n°2002-276 du 27/02/2002 relative à la démocratie de proximité a instauré une nouvelle méthode de recensement de la population depuis le 1er janvier 2004, par une technique d'enquêtes annuelles de recensement.

Les communes ayant une population inférieure à 10 000 habitants sont réparties en cinq groupes, chaque groupe étant recensé par roulement tous les 5 ans selon un calendrier établi par décret.

Pour les communes de 10 000 habitants ou plus, la collecte se déroule chaque année sur 8 % des adresses.

Des interrogations peuvent se poser quant aux contrats qui peuvent être mis en oeuvre pour exercer cette mission de recensement. Aussi, le Centre de Gestion vous propose divers documents pour vous accompagner sur ce sujet, et que vous pourrez consulter [en cliquant ici](#).

Amiante – Vers de nouveaux droits pour les fonctionnaires victime ?

Les fonctionnaires qui ont été exposés à l'amiante bénéficieront prochainement des



mêmes droits que les salariés du privé qui ont été en contact avec cette substance toxique et cancérigène. La ministre en charge de la Fonction publique en a fait l'annonce le 26 novembre aux organisations syndicales.

En 2015, selon la Ministre, tous les fonctionnaires et agents publics ayant développé une maladie professionnelle reconnue en lien avec l'amiante auront ainsi droit à une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité. Les agents concernés pourront ainsi partir en pré-retraite à compter de l'âge de 50 ans avec maintien de 65% de leur rémunération. Ils bénéficieront encore de la "présomption d'imputabilité au service" des maladies professionnelles en lien avec l'amiante. Cela signifie qu'ils n'auront désormais plus à apporter la preuve de l'imputabilité de leur maladie à leur service. Enfin, les agents bénéficieront d'un droit à un suivi médical après avoir cessé leurs fonctions.

Reclassement d'un agent en CDI

Le Conseil d'Etat a récemment proclamé un principe général du droit visant à rechercher les possibilités de reclassement des agents en CDI dont le licenciement est envisagé, notamment en raison d'une réorganisation donnant lieu à suppression de poste, ou encore en raison de la nécessité de pourvoir le poste par un fonctionnaire en attente de réintégration.

Toutefois, dans une affaire récente, le Conseil d'Etat a estimé qu'avant de prononcer le licenciement d'un agent contractuel en CDI dont l'emploi est supprimé, l'administration ne saurait être tenue de chercher à le reclasser lorsque cet agent dispose par ailleurs d'un droit à réintégration dans son administration d'origine, en qualité de fonctionnaire titulaire en disponibilité.

Réf. : Arrêt du Conseil d'Etat, 10 octobre 2014, req. n°365052

Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](#).

Cordialement,



Le Président,
Edouard RENAUD



Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Téléport 2 - Avenue René Cassin - CS 20205
86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : cdg86@cg86.fr

