

*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 du mois de Mars 2015 :

Sommaire :

- *Actualités du CDG – Arrivée de Laëtitia BERGER*
- *Congés de printemps : le reflexe « Service Public d'Emploi Temporaire »*
- *Le nombre du mois...*
- *GIPA, éléments de calculs 2015*
- *CSFPT : réélection de Philippe LAURENT et actualités*
- *Autorisations d'absence sollicitée en dehors du travail*
- *Reclassement des agents stagiaires en cas de suppression d'emploi*
- *Accueil périscolaire : distinction vacataire / contractuel*
- *Avancement de grade : critères pris en compte*
- *Condamnation pénale – Information de l'employeur*
- *Imputabilité au service – Malaise*
- *Portée de l'obligation de reclassement pour inaptitude physique*
- *Proportionnalité des sanctions disciplinaires*
- *Délai laissé aux agents pour obtenir le paiement de sommes dues par l'administration*



Service Santé Sécurité au Travail – CDG 86

Le 16 mars dernier, **Laëtitia BERGER** a rejoint les effectifs du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne en débutant ses fonctions de responsable du service « Santé Sécurité au Travail ». Elle succède ainsi à Sylvaine BRANGER.

Le service dont elle a la responsabilité regroupe diverses missions : le secrétariat des instances médicales (comité médical, commission de réforme), la prévention des risques professionnels (dont partenariat FNP et volet hygiène, sécurité et conditions de travail du Comité Technique), l'assurance statutaire et l'insertion et le maintien dans l'emploi (partenariat FIPHFP).

Congés de printemps, anticipez vos besoins de personnels !

Le printemps arrive et les congés approchent... Ayez le réflexe CDG en recourant à notre Service Public d'Emploi Temporaire et assurez ainsi la continuité du service public. Vous ne connaissez pas ce service ? [Cliquez ici pour le découvrir...](#) Votre collectivité ou établissement est déjà adhérent, utilisez notre place-forme dématérialisée « Net Remplacement » [en cliquant ici](#).

**Le nombre
du mois...**

359... C'est le nombre de courriels parvenus sur la nouvelle adresse conseil-carriere@cdg86.fr au cours des seuls mois de janvier et février 2015. Ce nombre ne prend pas en compte les correspondances relatives aux instances paritaires et à l'activité « retraite ».

GIPA : éléments de calcul 2015

Un arrêté récemment paru au Journal Officiel vient fournir les éléments de calcul de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versée en 2015. Il fixe, pour la période du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en oeuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 :

- taux de l'inflation : + 5,16 % ;
- valeur moyenne du point en 2010 : 55,425 3 euros ;
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros.

Réf. : [Arrêté du 4 février 2015](#) (JORF du 13 février 2015)

CSFPT – Réélection de Philippe LAURENT

Le 11 mars 2015, Philippe LAURENT, maire de Sceaux, a été réélu président du « Conseil Sup. » à l'unanimité des membres présents. L'occasion pour le [CSFPT](#) (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) de prendre l'initiative de rédiger un « Livre blanc de la fonction publique territoriale » qui établirait un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses



difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager...

Autorisations d'absence syndicale en dehors du temps de travail

Un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service n'a pas à solliciter une autorisation d'absence ; dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail. De façon générale, les autorisations d'absence ne sont valables que pour les périodes pendant lesquelles les agents sont en principe appelés à travailler.

Réf. : Arrêt du Conseil d'Etat, 23 juillet 2014, requête n° 371460

Attention, les dispositions relatives au droit syndical ont récemment évolué. Aussi, nous vous invitons à consulter la fiche dédiée sur notre site internet, [en cliquant ici](#).

Fonctionnaires stagiaires : reclassement en cas de suppression d'emploi

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant le code du travail que le statut général de la fonction publique qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire dont l'emploi est supprimé, de chercher à reclasser l'intéressé.

La mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer cet emploi pour des motifs d'économie, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi, et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. L'agent stagiaire ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

Réf. : Arrêt CAA Douai du 30 octobre 2014, requête n° 13DA00878

Accueil périscolaire : distinction vacataires et contractuels

L'exercice des fonctions d'animation et de surveillance au sein de plusieurs établissements durant les temps périscolaires à compter du mois de septembre correspond à l'occupation d'un emploi permanent au sens de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

La triple circonstance que l'intéressé ait été rémunéré à la vacation multipliée par un taux horaire, que son nombre d'heures travaillées était variable d'un mois sur l'autre et que son engagement ait été limité aux temps périscolaires pendant la durée stricte d'une année scolaire à l'exclusion des vacances scolaires, ne faisait pas obstacle à la qualification d'agent non titulaire de la fonction publique territoriale au sens du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La commune ne pouvait donc recruter l'intéressé en qualité de vacataire.

Réf. : Jugement TA Châlons-en-Champagne du 13 août 2014, requête n° 1300290



Avancement de grade – Critères pris en compte

Dans le cadre de son contrôle en matière d'avancement de grade, le juge se doit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent écarté mais aussi d'analyser les mérites de cet agent comparés à ceux des autres candidats à l'avancement.

Par ailleurs, pour procéder à l'établissement du tableau d'avancement au choix au grade d'attaché principal, par exemple, l'administration peut prendre en compte le poste occupé par les agents et, par suite, la nature et le niveau de leurs responsabilités. Ainsi, la valeur professionnelle n'est donc pas le seul critère à prendre en compte pour l'avancement de grade.

Réf. : Arrêt Conseil d'Etat du 30 janvier 2015, requête n°376082.

Condammations pénales à l'encontre d'un agent - Information de l'employeur

Nul ne peut devenir agent public ou le demeurer si les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées ou exercées. Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement.

Par ailleurs, lorsque l'administration apprend que des mentions avaient été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent après son recrutement, il lui appartient, pour déterminer si la nomination est entachée d'irrégularité, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont l'agent a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions qu'il exerce, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions.

Réf. : Arrêt Conseil d'Etat du 4 février 2015, requête n° 367724

Imputabilité au service – Malaise

Un agent a fait un malaise sur la voie publique alors qu'il était en déplacement pour participer à une réunion, au cours de laquelle il a été informé que sa candidature pour des fonctions auxquelles il postulait n'avait pas été retenue. L'Administration a suivi l'avis de la Commission de Réforme et a estimé que ce malaise n'était pas imputable au service.

Pour le juge administratif, même si ce malaise a pu être favorisé par un état préexistant, il s'inscrivait dans un état d'épuisement professionnel vu l'état de tension dans lequel se trouvait cet agent au moment de ce déplacement professionnel. Il est donc reconnu imputable au service.

Réf. : Arrêt Conseil d'Etat du 12 décembre 2014, requête n° 367290

Obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique : portée

L'application d'un principe général du droit relatif à l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique implique la mise en œuvre, dès le constat médical d'inaptitude de l'agent, d'une démarche active portant :

- dans un premier temps, sur la recherche, au besoin avec l'aide de la



médecine du travail, des postes, éventuellement aménagés, pouvant être compatibles avec l'aptitude de l'agent et,

- dans un second temps, sur l'identification et l'analyse des vacances d'emploi prévisibles au sein des services dans un délai compatible avec la procédure de reclassement.

Dans le cas d'espèce, pour justifier des démarches accomplies en vue du reclassement d'un agent d'entretien et de service à la cantine municipale, la commune a produit, d'une part, une note de la DRH adressée aux différents services de la commune, précisant les conditions d'emploi de l'intéressé et sa formation et les invitant à indiquer, avant une date déterminée, s'ils disposent de postes répondant aux préconisations de la médecine du travail et, d'autre part, des courriels de certains de ces services indiquant en réponse qu'ils ne disposent d'aucun poste disponible ou pouvant convenir.

La commune fait également état de l'impossibilité de donner suite à une demande de reclassement sur un poste au self du centre administratif pour lequel l'agent avait présenté une demande.

Dans ces conditions, la commune ne peut être regardée comme justifiant avoir satisfait à l'obligation de reclassement qui lui incombe...

Réf. : Arrêt CAA Marseille du 16 juillet 2014, req. n° 13MA00316

Proportionnalité des sanctions disciplinaires

Ainsi que cela a déjà été souligné dans un précédent « CDG Infos », le Conseil d'Etat a récemment considéré que les sanctions disciplinaires devaient dorénavant faire l'objet d'un contrôle normal, à savoir qu'elles doivent être strictement proportionnées à la gravité des fautes commises.

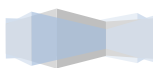
En l'espèce, une adjointe administrative, exerçant les fonctions de secrétaire au sein du cabinet d'un maire, a été condamnée, avec sursis, à une amende de 500 euros par un arrêt du 22 juin 2011 de la Cour d'appel de Douai pour s'être rendue coupable de complicité de vol d'un ordinateur portable utilisé par la directrice de cabinet du maire, en permettant au responsable du service jeunesse de la commune, auteur du délit, de s'introduire dans le bureau de cette dernière. Cette fonctionnaire ne s'est pas opposée au vol, n'a pas prévenu sa hiérarchie et a fait de fausses déclarations aux agents de police.

Le maire a donc prononcé sa révocation. Toutefois, le Conseil de discipline de recours a considéré qu'une sanction de dix-huit mois d'exclusion temporaire de fonction sans sursis était parfaitement adaptée.

La Cour administrative d'appel de Douai a validé l'avis du Conseil de discipline de recours, au motif d'une part de la nature des fonctions de secrétariat assumées par l'agent, et d'autre part, de ses états de service jusque-là très satisfaisants.

Cette décision est typique du mouvement jurisprudentiel actuel en matière disciplinaire, qui est davantage orienté en faveur des agents ; il doit conduire les élus territoriaux à adapter strictement la sanction qu'ils envisagent à la gravité des fautes commises. Notamment, on soulignera utilement que la catégorie hiérarchique de l'agent et son passé disciplinaire sont des éléments particulièrement importants, puisqu'en l'espèce ils ont suffi à empêcher la révocation d'un fonctionnaire pourtant pénalement condamné pour complicité de vol d'un ordinateur portable stratégique pour la Commune.

Réf. : Arrêt CAA Douai, 5 février 2015, req. n° 13DA02136



Quel délai a un agent pour réclamer une somme qui lui est due ?

En vertu de l'article 1er de la Loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968, un agent dispose d'un délai de quatre années à partir du premier jour de l'année suivant celle d'ouverture du droit à cette somme. Notons que la prescription quadriennale peut être interrompue notamment par une demande en paiement ou un recours en justice.

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. : contact@cdg86.fr

