

*Madame la Présidente, Monsieur le Président,
Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,
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 Mai 2015 :

Sommaire :

- *Présentation du dispositif de l'évaluation professionnelle*
- *Service Public de l'Emploi Temporaire – Dématérialisation des factures*
- *Paie – Partenariat Vienne Services / CDG 86*
- *Retraites CNRACL – Eléments de repère*
- *Le nombre du mois...*
- *Temps de travail : les garanties minimales à respecter*
- *IFSE : une mise en œuvre retardée*
- *Une exposition pour sensibiliser sur les clichés*
- *Discipline – Organisation de soirées privées dans les locaux communaux*
- *Discipline – Conséquence d'un congé maladie*
- *Circulaire relative aux poursuites pénales contre les agents publics*
- *Jurisprudence : précision relative aux droits des agents en longue maladie*
- *Peut-on obliger les agents à suivre certaines formations ?*
- *Règles de nomination – Police municipale*
- *Communication du dossier – Droit de copie*
- *Impact des absences syndicales sur les titres restaurant*



Réunions publiques – Mise en place de l'évaluation professionnelle

Trois réunions d'information « **L'évaluation professionnelle : une obligation depuis le 1er janvier 2015** » sont organisées en partenariat avec l'Association des Maires de la Vienne et le Syndicat mixte VIENNE SERVICES.

Ces réunions d'information ont vocation à présenter aux élus, à leurs collaborateurs directs et/ou aux responsables des ressources humaines, le dispositif de l'évaluation professionnelle qui remplace, depuis le 1er janvier 2015, la notation annuelle.

Ces réunions seront également l'occasion, dans un second temps, de rappeler les principales règles applicables en matière de temps de travail (congrés annuels, RTT, garanties minimales à respecter...).

Ces réunions auront lieu :

- Lundi 29 juin 2015 de 14h00 à 17h00 à Montmorillon,
- Jeudi 2 juillet 2015 de 14h00 à 17h00 à Angliers,
- Lundi 6 juillet 2015 de 14h00 à 17h00 à Chasseneuil-Futuroscope.

La participation est gratuite, et ouverte à tous les élus et leurs collaborateurs sous réserve d'inscription obligatoire. [Pour en savoir plus et vous inscrire...](#)

Service Public de l'Emploi Temporaire – Dématérialisation des factures

Désormais, les factures liées au Service Public de l'Emploi Temporaire (service de remplacement) sont générées et adressées par voie dématérialisée sur les adresses électroniques des gestionnaires des contrats au sein des collectivités et établissements. En cas de dysfonctionnement ou pour modifier l'adresse de destination, nous vous invitons à contacter Isabelle BROTHIER, notamment par courriel via l'adresse i-brothier@cdg86.fr

Paie – Partenariat Vienne Services / CDG 86

Afin de toujours mieux répondre à vos demandes et vos besoins, le Syndicat mixte Vienne Services et le Centre de Gestion de la Vienne collaborent au quotidien sur diverses problématiques communes. A cet effet, chaque mois, nos deux établissements traiteront d'une thématique relative à la paie, rapprochant ainsi la dimension réglementaire de la dimension utilisateur (mise en application des logiciels Cosoluce). Ce mois-ci, nous vous proposons trois nouvelles fiches traitant de la mise en place de la NBI et de la création d'un agent titulaire IRCANTEC ou CNRACL. [Pour en savoir plus...](#)

Retraites CNRACL

Combien de trimestres faut-il cotiser pour bénéficier de sa pension auprès de la CNRACL ? Quel âge pour pouvoir partir à la retraite (hors dispositifs exceptionnels) ? Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous propose une fiche synthétique pour (re-)découvrir les principales données en vigueur à ce jour. [Cliquez ici pour en savoir plus...](#)



Le nombre du mois...

51... C'est le nombre de saisines relatives aux ratios promus/promouvables examinées le 22 mai dernier par le Comité Technique du CDG 86. Ce Comité Technique, qui s'est déroulé de 9h30 à 16h45 a également rendu un avis sur 7 dossiers de suppression de poste, 3 dossiers relatifs à la mise en place d'un service commun (mutualisation), 3 protocoles ARTT, 26 augmentations de temps de travail supérieures à 10%, 3 projets de règlement intérieur, 5 dispositifs de participation employeur en matière de protection sociale complémentaire, 1 dissolution de syndicat intercommunal, 16 demandes d'engagements auprès du Fonds National de Prévention, 11 validations de documents uniques d'évaluation des risques, etc.

Temps de travail : les garanties minimales à respecter

Nous vous rappelons que l'organisation du travail dans les collectivités et établissements territoriaux doit respecter les garanties minimales suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Réf. : [Décret n° 2000-815 du 25.08.2000](#) rendu applicable à la fonction publique territoriale par le décret n° 2001-623 du 12.07.2001.

IFSE : une mise en œuvre retardée...

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants (IAT, PFR, IEMP,...), et concerne pour le moment les seuls fonctionnaires de l'Etat.

Concernant la fonction publique territoriale, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 programmait le passage à l'IFSE au plus tard le 1er juillet 2015 pour un certain nombre de corps ainsi que pour les bénéficiaires de la PFR, dont le décret relatif devait être abrogé dans le même délai. Or, une circulaire de la DGAFP du 17 avril 2015 vient d'annoncer le report de la mise en œuvre de l'IFSE au 1er janvier 2016 (sauf pour les administrateurs civils). Les décrets relatifs à la PFR et à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des corps des conseillers techniques de service social seront donc en principe abrogés au 31 décembre 2015. *Réf. : [Circulaire IFSE-DGAFP du 17 avril 2015](#)*

Une exposition pour sensibiliser sur les clichés...

A travers une exposition intitulée « Clichés contre clichés », débuté le 3 février dernier au Palais de Tokyo, à Paris, Marylise Lebranchu, la ministre en charge de la Décentralisation et de la Fonction publique, a voulu rendre hommage à tous les fonctionnaires mobilisés au service des citoyens. Cette exposition sera prolongée par un mouvement participatif sur les réseaux sociaux : #ClichésContreClichés.

Pour en savoir plus : <http://www.action-publique.gouv.fr/clichescontrecliches>



Discipline – Organisation de soirées privées dans les locaux communaux

Au regard d'un tract publicitaire et d'une page de publicité diffusée sur internet, il s'est avéré qu'un agent avait usé de sa qualité de gardien d'une salle communale pour y organiser, sans en avoir obtenu préalablement l'autorisation, une soirée au cours de laquelle un spectacle de strip-tease était programmé et des boissons alcoolisées du 4ème groupe devaient être vendues. L'entrée était payante et interdite aux moins de 18 ans. Le juge a estimé que ces faits justifiaient une sanction disciplinaire. Toutefois, la CAA de Paris considère que le conseil de discipline de recours pouvait, pour apprécier le caractère proportionné de la sanction à prononcer, tenir compte du comportement général de l'agent et de la circonstance qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une procédure disciplinaire depuis son recrutement, comme stagiaire, le 12 septembre 2002. S'est avérée proportionnée la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de six mois.

Réf. : Arrêt de la CAA de Paris, n° 11PA00799 du 20 juin 2013

Sanction pendant un congé de maladie

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie d'un fonctionnaire sont distinctes et indépendantes, de sorte que l'inaptitude temporaire et médicalement constatée d'un fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions ne fait pas



obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire.

Cependant, la sanction disciplinaire ne peut avoir de conséquences sur la situation de bénéficiaire d'un congé de maladie aussi longtemps que la condition d'inaptitude physique est remplie : cette sanction ne peut donc être légalement exécutée que postérieurement à l'expiration du congé de maladie.

Dans le cas d'espèce, l'agent était en congé de maladie du 4 novembre 2011 au 2 mars 2012. L'arrêté du 29 février 2012 fixait à la date de sa notification le point de départ de l'exclusion temporaire de fonctions. L'agent a été avisé de son envoi en courrier recommandé par un avis de passage déposé à son domicile le 3 mars 2012. Le congé de maladie a été renouvelé par le médecin traitant, du 27 février au 5 juillet 2012. Ayant pris effet avant la fin du congé de maladie, la sanction était illégale.

Réf. : Arrêt CAA Nantes n° 13NT02861 du 17.02.2015

Poursuites pénales contre un agent

Cette circulaire du Ministère de la Justice adressée aux procureurs précise le cadre juridique des communications au cours et à l'issue des procédures pénales diligentées à l'encontre des agents publics. Les parquets doivent aviser le supérieur hiérarchique d'un agent public, lors de l'engagement de poursuites pénales ou du prononcé d'une condamnation définitive.

Réf. : *Circulaire du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics.* - NOR : JUSD1506570C

Droit à Congé de Longue Maladie

Conformément à l'article 57-3° de la Loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an. Le placement en congé de maladie ordinaire avant l'issue de cette période d'un an conduit à suspendre le décompte de cette durée.

En effet, dans un arrêt du 6 avril 2007 (req. n°258736), le Conseil d'État a jugé que « *si un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire est en position d'activité, il n'exerce pas ses fonctions durant la période considérée* ». La condition d'exercice des fonctions n'étant donc pas satisfaite, le temps passé en congé de maladie ordinaire ne peut pas être pris en compte dans l'année d'exercice des fonctions exigée par l'article 57-3° précité.

Réf. : *Question Écrite n° 06186 J.O. Sénat du 1er août 2013*

Peut-on obliger les agents à suivre certaines formations ?

Les fonctionnaires peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur (article 5 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007).

La Cour Administrative d'Appel de Nantes a précisé dans une décision du 4



décembre 1997 n°95NT00856 "*qu'aucun texte, ni aucun principe général du droit n'interdit à l'administration d'astreindre, dans l'intérêt du service, un fonctionnaire à suivre un stage de formation*".

Dès lors, un agent qui refuse de participer à une formation indispensable à l'exécution de ses fonctions, encourt l'engagement d'une procédure disciplinaire (cf. Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Nancy n°07NC01270 du 8 janvier 2009 qui a justifié le prononcé d'un blâme).

Règles de nomination – Police municipale

Un ASVP classé sur le grade d'adjoint administratif de 2ème classe ou adjoint technique de 2ème classe peut-il être détaché en qualité d'agent de police municipale ? L'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que : "*Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers*".

Il en résulte qu'il n'est pas possible de détacher un ASVP, classé sur le grade d'adjoint administratif de 2ème classe ou d'adjoint technique de 2ème classe, en qualité de gardien de police municipale dans la mesure où :

- L'agent occupe un grade de l'échelle 3, et le 1er grade de gardien de police municipale relève de l'échelle 4.
- Les conditions de recrutement sont différentes (diplômes).
- Le niveau des missions ne peut pas être considéré comme équivalent pour un ASVP et un gardien de police.

Communication du dossier – Droit de faire des copies

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'administration est tenue d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier individuel.

Même si ce droit comporte pour l'agent la possibilité d'en prendre copie, aucune disposition n'impose à l'administration d'en informer l'intéressé.

Réf. : [Conseil d'État, 2 avril 2015, Commune de Villecerf, req. n°370242.](#)

Impact des absences syndicales sur les titres restaurant

La Cour administrative d'appel de Bordeaux a confirmé le fait que les agents absents de leur poste de travail en raison d'une décharge de service ou d'une autorisation spéciale d'absence n'ont pas droit aux titres restaurant.

Le syndicat FO du personnel du CCAS et de la Ville de Boé avait attaqué la délibération du conseil municipal de cette Commune en tant qu'elle prévoyait le retrait d'un chèque par jour d'absence quel que soit le motif de cette absence.

Le Juge d'appel a alors rappelé que « *si par principe, le fonctionnaire qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et des indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer*



son mandat », ce principe « ne concerne pas les prestations d'action sociale [...], qui ne constituent pas un élément de la rémunération de l'agent ».

Or, les titres restaurant, institués par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 sont des prestations sociales, la Cour indiquant explicitement qu'ils n'ont donc pas à être maintenus en cas d'autorisation spéciale d'absence ou de décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical.

La délibération du conseil municipal de Boé pouvait donc légalement exclure « *du bénéfice des titres restaurant les agents, absents de leur poste de travail, bénéficiant d'une décharge de service ou d'une autorisation spéciale d'absence* ».

On rappellera utilement qu'il appartient à l'organe délibérant de chaque autorité territoriale de définir les prestations sociales dont bénéficient leurs agents et d'en fixer les conditions d'attribution

Réf. : CAA Bordeaux, 10 février 2015, Syndicat FO du personnel du CCAS et de la Ville de Boé, n° 13BX01404

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

