



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 d'Avril 2016 :

Sommaire :

Le CDG 86, à vos côtés :

- *« 10 minutes pour parler de ma qualité de vie au travail »*
- *Déclaration des vacances d'emploi*

Le nombre du mois... 2

Actualités et gestion statutaires :

- *Journal Officiel – Loi Déontologie*
- *Discours d'Annick GIRARDIN du 29 mars 2016*
- *Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo*

Jurisprudence :

- *Droit de la défense pour les sanctions du 1^{er} groupe*
- *Discipline – Proportionnalité de la sanction*
- *Réclamation – Versement indu à un agent*
- *Altercation – Mutation dans l'intérêt du service*
- *Réintégration après disponibilité pour convenances personnelles*

Foire aux Questions – FAQ :

- *Rupture conventionnelle*
- *Différence entre un concours et un examen professionnel*
- *Fin anticipée d'un congé parental*
- *Abandon de poste : vérifications avant l'engagement de la procédure*



"10 minutes pour parler de ma qualité de vie au travail "

Le Centre de Gestion a lancé, en partenariat avec CNP assurances et NEERIA, une démarche départementale sur la Qualité de Vie au Travail.

A l'issue des réunions d'information du mois de mars, chaque agent du département a reçu un questionnaire à son domicile, auquel il pouvait répondre jusqu'au 15 avril.

Un taux de retour très satisfaisant avoisinant les 50% a été enregistré. Le Centre de gestion tient à remercier l'ensemble des agents pour leur participation.

A l'issue du traitement des données statistiques, un retour sur les principaux résultats de l'enquête sera diffusé auprès des collectivités courant juin.

Déclaration des vacances d'emploi

Remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite, augmentation de temps de travail au-delà de 10% d'un personnel du service périscolaire, renouvellement d'un détachement sur emploi fonctionnel, recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent,... : de nombreux cas de figure nécessitent une déclaration de vacance de poste préalable.

Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner l'annulation de l'embauche réalisée. Les conséquences juridiques, financières et humaines peuvent donc être considérables. Nous vous invitons par conséquent à être vigilant en la matière. [Pour en savoir plus...](#)

Le nombre du mois...

2 ... C'est le nombre de parts que peut comporter le RIFSEEP, le nouveau régime indemnitaire progressivement mis en place dans la fonction publique territoriale. Lorsqu'il est mis en place, le RIFSEEP contient ainsi une part obligatoire – l'IFSE – et une part facultative – le CIA. Le RIFSEEP a vocation à rapidement remplacer la plupart des autres primes et indemnités (PFR, IFTS, IEMP, IAT, PSR,...). Aujourd'hui, il en résulte qu'il n'est plus possible, sur certaines filières, de faire évoluer le régime indemnitaire d'un agent sans basculer vers le RIFSEEP. Nous vous rappelons que le Comité Technique est obligatoirement saisi pour se prononcer sur les grandes orientations liées au régime indemnitaire. Pour en savoir plus sur le RIFSEEP, [cliquez ici](#).

Journal Officiel – Loi Déontologie

Après plus de deux années d'attente, de débats et d'évolutions, est parue au Journal Officiel du 21 avril dernier la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi vient faire évoluer les droits et obligations des agents publics, notamment en matière de cumul d'activités où les possibilités sont davantage restreintes.

Cette loi vient également renforcer le rôle des Centres de Gestion, les positionnant encore davantage en qualité de « tiers de confiance » (champs de compétence renforcé et attribution de la mission de déontologue).

Enfin, parmi de nombreuses dispositions, cette loi réforme le « statut » des fonctionnaires privés d'emploi et vient prolonger le dispositif « Sauvadet » d'accès à l'emploi titulaire. Pour découvrir une première analyse de cette loi, [cliquez ici](#).

La nouvelle ministre plante le décor...

Annick GIRARDIN, nouvelle ministre en charge de la fonction publique, est intervenue le 29 mars dernier devant le Conseil Commun de la Fonction Publique. A cette occasion, elle a pu dresser la feuille de route de son ministère pour les prochains mois, ainsi que sa vision de la fonction publique.

A ce titre, elle a notamment pu confirmer son souhait de voir aboutir l'intégralité de la réforme « PPCR » initiée par Marylise LEBRANCHU.

Pour prendre connaissance de son discours, [cliquez ici](#).

Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo dans la fonction publique

La loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte prévoit, dans son article 50, la création d'une « indemnité kilométrique vélo » pour les salariés du secteur privé.

Actuellement, aucune disposition ne fait référence aux agents du secteur public, qu'il s'agisse de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Toutefois, la déclinaison de cette mesure pour les personnels de la fonction publique est à l'étude.

Réf. : Question écrite n° 20103 JO Sénat du 31/03/2016 - page 1323

Droits de la défense et sanction du 1^{er} groupe

Une sanction disciplinaire ne peut être légalement prononcée à l'égard d'un agent public sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter utilement sa défense.

Dans le cas d'une sanction du premier groupe comme pour celles relevant d'un autre groupe, cette garantie procédurale est assurée par l'information donnée par l'administration à l'intéressé sur l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, sur le droit à la communication de son dossier individuel et de tous les documents annexes, et à l'assistance des défenseurs de son choix.

En revanche, aucune disposition légale ou principe général n'implique qu'avant l'édition d'une sanction du premier groupe, un agent puisse présenter des observations orales.

Les sanctions du premier groupe sont l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours.

Réf. : Arrêt CAA Marseille n° 14MA01614 du 18 mars 2016

Attention : la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire nécessite, y compris pour un avertissement, le respect d'un formalisme particulier. N'hésitez donc pas à prendre conseil auprès du CDG 86 avant d'initier toute procédure !



Discipline – Proportionnalité de la sanction

Par arrêté, un maire a infligé la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions, pour une durée de deux ans, à un adjoint technique affecté au service de l'éclairage public de la commune. Cette sanction était fondée sur les faits que l'agent avait reçu en dépôt à son domicile, afin de les revendre à son profit, des câbles de cuivre nu, dérobés par ses collègues dans le cadre du service. En outre, il avait méconnu les ordres de son supérieur hiérarchique prohibant la pratique dans le service d'une caisse noire alimentée par le produit de la revente de tels matériaux. Enfin, il avait réalisé de faux certificats d'arrêts de travail et falsifié, à plusieurs reprises, des certificats médicaux obtenus, dans le but de prolonger illégalement le bénéfice du régime des congés de maladie ordinaire.

Compte tenu des faits sur lesquels la sanction est fondée, alors même que la commune n'a engagé aucune action pénale contre l'agent pour ces mêmes faits ou certains d'entre eux et que l'intéressé n'avait fait précédemment l'objet d'aucune sanction disciplinaire, les juges considèrent que la sanction infligée n'est pas d'une gravité disproportionnée à celle de ces faits.

Réf. : Arrêt CAA Bordeaux n° 13BX02347 du 8 septembre 2015

Réclamation – Versement indu à un agent

Le maintien indu du versement d'un avantage financier à un agent public n'a pas le caractère d'une décision accordant un avantage financier. Il constitue une simple erreur de liquidation que l'administration doit corriger en réclamant à l'intéressé le reversement des sommes payées à tort, sans que celui-ci ne puisse se prévaloir de droits acquis.

Réf. : Arrêt CAA de Nancy n° 14NC01640 du 24 septembre 2015

Altercation – Mutation dans l'intérêt du service

Le changement d'affectation d'un agent suite à une altercation avec l'un de ses collègues n'est pas une mesure disciplinaire. Il s'agit d'une mesure d'ordre intérieur non contestable, prise dans l'intérêt du service. En l'espèce, le juge fait valoir que l'agent n'a pas eu d'incidence sur sa rémunération, ni sur ses perspectives de carrière.

Réf. : Arrêt de la CAA de Paris, 19 janvier 2016, requête n° 14PA02328

Réintégration après disponibilité pour convenances personnelles

Le fonctionnaire qui demande sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles n'a aucun droit à occuper un emploi particulier, y compris l'emploi qu'il occupait avant son départ en disponibilité, mais seulement un emploi correspondant à son grade.

Dans le cas d'espèce, un attaché territorial a été réintégré dans son cadre d'emplois après 6 mois de disponibilité et s'est vu attribuer les fonctions de « référent archives » au sein du service recrutement et mobilité internes de la direction des ressources humaines. L'agent soutenait que cette affectation constituait une



rétrogradation au sens de l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans la mesure où ses fonctions seraient de moindre ampleur que celles exercées antérieurement et, qu'il serait assisté d'un agent de catégorie C qui remplirait des fonctions identiques aux siennes. Le juge administratif rejette ces arguments considérés comme étant sans incidence sur la classification de l'emploi, les fonctions confiées, relevant de celles pouvant être statutairement dévolues à un agent titulaire du grade d'attaché territorial.

Réf. : Arrêt CAA Marseille n° 13MA02820 du 8 décembre 2015



La rupture conventionnelle est-elle possible pour un contrat de droit public ?

La rupture conventionnelle telle que prévue par le Code du Travail ne s'applique pas dans la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, la rupture d'un contrat de droit public ne peut reposer que sur :

- la démission de l'agent ;
- son licenciement (à l'initiative de l'autorité territoriale) dans l'un des cas expressément prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, procédure disciplinaire, intérêt du service, perte d'une condition de recrutement).

Quelle différence entre un concours et un examen professionnel ?

- Le concours consiste en une série d'épreuves, ouvertes sous conditions aux candidats externes, internes et 3ème concours, donnant lieu à un nombre limité (et fixé à l'avance) de reçus. Elle donne lieu à inscription sur liste d'aptitude.
- L'examen professionnel, réservé aux fonctionnaires, se passe également en respectant un certain nombre de conditions, mais sanctionne un niveau général. Cela signifie qu'il peut y avoir autant de reçus que de personnes ayant obtenu une moyenne fixée. La nomination suite à examen professionnel peut être conditionnée par la mise en œuvre de quotas et de ratios.

Dans quels cas, peut-il être mis fin à un congé parental, avant le terme initialement prévu ?

Il peut être mis fin au congé parental avant le terme initialement prévu :

- de plein droit, en cas de retrait de l'enfant placé pour adoption,
- à l'initiative de l'autorité territoriale, sur décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent, lorsqu'il est constaté que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant,
- à l'initiative du bénéficiaire du congé, en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. Dans ce dernier cas, il appartient à l'agent de démontrer le motif grave, ce dernier étant par la suite

apprécié par la collectivité.

Quelles sont les vérifications nécessaires préalables à une procédure d'abandon de poste en cas d'absence injustifiée d'un agent ?

En cas d'absence injustifiée, il est souhaitable d'attendre un délai de 48 heures avant d'engager éventuellement une procédure d'abandon de poste, tout agent disposant, en effet, de 48 heures pour transmettre un certificat médical à son employeur. Afin de sécuriser la procédure d'abandon de poste, il convient, en cas d'absence injustifiée au-delà du délai de 48 heures, que l'autorité territoriale s'enquiert au préalable de la situation de l'agent (contact téléphonique, visite sur place à la dernière adresse connue, etc.) et cherche notamment à savoir si l'agent n'est pas dans une situation qui l'empêcherait de manifester sa volonté de se présenter à son travail (exemple : hospitalisation d'office, incarcération, etc.).

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

