

Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



N°2015-01

Publié en janvier 2015

CDG INFO

Instances Paritaires

- **CTP** : le lundi 2 février 2015.
La date de fin de réception des dossiers est fixée au 9 janvier 2015.
(rappel CDG info de décembre)
- **CAP** : le mardi 31 mars 2015.
La date limite de réception des dossiers est fixée au 9 février 2015.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 3 février 2015.
- **Commission de réforme** : le jeudi 12 février 2015.

Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 6

Un index thématique est disponible dans la [partie documentation du site CDG 49](#).

Dans ce numéro :

Textes officiels	8
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	-
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr



Textes officiels

[LOI n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015](#)

On pourra, entre autre, noter :

la réforme des seuils d'assujettissement à la CSG sur les revenus de remplacement.
« Art. L. 131-1.-Les cotisations et contributions sociales dues sur les avantages de retraite et d'invalidité, les indemnités journalières, les allocations de chômage et de préretraite et les autres revenus mentionnés à l'article L. 131-2 et au 7° du II de l'article L. 136-2 sont, sous réserve du II bis de l'article L. 136-5, précomptées au moment du versement de ces avantages, indemnités, allocations ou revenus par l'organisme débiteur de ces revenus. » (article 7)

L'affiliation des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public (article 8)

La loi prévoit, sous certaines conditions, d'étendre le transfert de l'indemnisation de la fin de la période de congé de maternité, en cas de décès de la mère, au père ou au partenaire de la mère, quel que soit la cause de décès, dans le cadre de l'ensemble des régimes de sécurité sociale (article 45).

« Le 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« 5° Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

« En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

« Le fonctionnaire bénéficiaire de ce droit à congé peut demander le report de tout ou partie de ce congé.

« Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé, avec traitement, ce droit est accordé au conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

« Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des

deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale. » ;

Il est prévu à l'article 72 de cette loi, la modification de l'article L. 361-1 du code de la sécurité sociale afin de réformer le capital décès en **forfaitisant son montant.**

[Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2015, le montant du SMIC brut horaire à 9,61 € (augmentation de 0,8 %), soit 1 457,52 € mensuels sur la base de la

Le minimum garanti augmente de 0,2 % sur un an et son montant est fixé à 3,52 € au 1^{er} janvier 2015.

[Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

de participer aux réunions des groupes de travail convoquées par l'administration.

Le présent décret instaure un crédit de temps syndical, qui comprend deux contingents : l'un est accordé sous forme d'autorisations d'absence destinées à la participation au niveau local à des congrès ou à des réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales ; l'autre consiste en un crédit mensuel d'heures de décharges d'activité de service.

Par ailleurs, le décret redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques.

Le décret complète également les règles relatives aux locaux syndicaux et aux réunions syndicales. Il prévoit notamment la possibilité de réunions d'information spéciales pendant les périodes précédant le jour d'un scrutin organisé pour renouveler une ou plusieurs instances de concertation. Il étend le droit aux autorisations spéciales d'absence en vue

En outre, les dispositions relatives à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, prévues par le décret du 23 avril 1985, sont regroupées au sein du décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Enfin, le décret simplifie l'attribution du congé pour formation syndicale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

Ce décret entre en vigueur le 28 décembre 2014.

[Décret n° 2014-1598 du 23 décembre 2014 portant dispositions indicielles applicables aux agents de police municipale et aux directeurs de police municipale](#)

Ce décret fixe le traitement indiciaire afférent à l'échelon spécial commun aux grades de brigadier-chef principal et de

chef de police. Il fixe également le traitement indiciaire afférent à chaque échelon du grade de directeur principal de police municipale.

Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

[Décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale](#)

Le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 modifie a pour objet de revaloriser la carrière des agents de police municipale en leur permettant d'accéder à un échelon spécial, de manière contingentée en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la commune ou l'établissement public de

coopération intercommunale et de l'importance du service de police municipale où ils exercent leurs fonctions.

Par ailleurs, le décret crée un grade d'avancement dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, accessible au choix pour les agents encadrant un service de police municipale comprenant au moins deux directeurs.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

[Décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C](#)

Ce décret modifie le II de l'article 5 du [décret du 30 décembre 1987](#) en instaurant un tableau de classement pour les agents promus dans un grade doté de l'échelle 6 de rémunération.

de l'échelle 6 de rémunération en application des dispositions du décret n° 2014-78 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

Le tableau de classement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et les règles de reclassement des agents de l'échelle 6, reclassés au 3^{ème} échelon prennent effet le 29 décembre 2014.

Le décret prévoit également le reclassement des agents qui ont été reclassés au 3^{ème} échelon d'un grade doté

[Décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

Ce décret modifie le [décret n° 2012-601 du 30 avril 2012](#) relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique afin de tenir compte des dispositions de la [loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le texte ajoute les emplois de directeur général des agences régionales de santé à la liste de ceux auxquels s'applique le dispositif.

En conséquence du raccourcissement de la période de montée en charge du

dispositif - le taux pérenne de personnes du sexe le moins représenté, fixé à 40 %, devra être atteint en 2017 au lieu de 2018

Le décret adapte la période d'augmentation progressive de la contribution financière due en cas de non-respect du taux minimal de personnes du sexe le moins représenté à atteindre.

Le décret précise par ailleurs les informations que sont tenus de fournir les employeurs publics. Celles-ci seront désormais enrichies de données relatives au nombre d'agents occupant les emplois au 31 décembre de l'année écoulée.

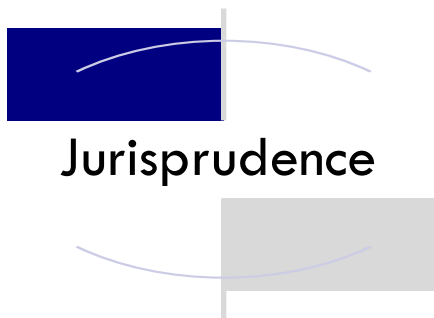
Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015

[Décret n° 2014-1748 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)

le présent décret introduit des dispositions relatives au nombre maximum de collaborateurs de cabinet des présidents de métropoles et du président de la métropole de Lyon créée par

l'article L. 3611-1 du code général des collectivités territoriales.

Dans le titre consacré aux modalités de rémunération, la référence au « *décret du 10 août 1966 susvisé* » est remplacée par les mots : « le [décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales »



Jurisprudence

Prime modulable / fixation du taux / absence d'obligation pour l'administration faire connaître l'appréciation servant à fixer le taux

[Conseil d'État, 6ème sous-section jugeant seule, 21/01/2011, 336623, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conseiller à la cour d'appel de Toulouse, demande au Conseil d'État d'annuler pour excès de pouvoir la décision par laquelle le premier président de la cour d'appel de Toulouse a fixé à 8,50 % le taux de sa prime modulable, ainsi que la décision du 21 janvier 2010

ayant rejeté son recours gracieux contre cette décision. **Il ne résulte d'aucun texte législatif ou réglementaire ni d'aucun principe que les agents susceptibles de bénéficier d'une prime qui tient compte de leur manière de servir doivent être mis à même de connaître l'appréciation qui a conduit à en fixer le taux et de présenter leurs observations préalablement à la décision de l'administration, pas davantage que préalablement à la décision rejetant le recours gracieux formé contre cette décision.** Il en résulte que le moyen tiré de ce que la procédure à l'issue de laquelle ces décisions ont été prises serait irrégulière ne peut qu'être écarté (Considérant 4).

Discipline - sanction - disproportion de la sanction à la faute

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 21/10/2014, 13LY01522, Inédit au recueil Lebon](#)

Une secrétaire de mairie a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions (une année dont six mois avec sursis).

Il est reproché à l'agent de s'être, notamment, volontairement abstenue de traiter le courrier communal, de régler

certaines fournisseurs et de veiller au recouvrement des produits communaux. La secrétaire de mairie s'est aussi rendue coupable de graves négligences dans la mise à jour de la liste électorale et dans la tenue des registres d'état civil, ces dernières ayant donné lieu à des remontrances particulièrement sévères du procureur de la République.

Ces faits, matériellement établis, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Toutefois, **il ne ressort des pièces du dossier la secrétaire de mairie aurait tenté de cacher ces faits à sa hiérarchie, ni que le maire de la commune aurait émis la moindre critique** sur le travail accompli par cet agent avant d'engager une procédure disciplinaire à son encontre. Dans ces conditions, et alors que le conseil de discipline a proposé à

l'encontre de l'intéressée la sanction moins sévère de l'exclusion temporaire du service, pour une durée de quinze jours, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un an dont six mois assortis de sursis doit être regardée comme **n'étant pas proportionnée à la gravité de sa faute.**

Vacataire - Requalification du contrat - Rythmes scolaires - agent rémunéré à l'acte

[Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 30/10/2014, 13DA01515, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a exercé les fonctions d'animateur en centre de loisirs sans hébergement durant la quasi-totalité des vacances scolaires de la période de juillet 2004 à août 2011. Il a également été recruté à compter du 4 mars 2005 sur un poste d'animateur dans le cadre de l'aménagement du rythme scolaire jusqu'au 30 juin 2008, à raison de deux à quatre heures par jour en semaine de période scolaire. Enfin, il a été recruté sur un poste d'animateur dans le cadre du " temps du midi ", à raison de deux heures par jour, à compter du 15 mars 2005 jusqu'au 1er septembre 2010, date à laquelle il a été recruté sur ce poste en qualité d'agent non titulaire.

Eu égard, tant à la durée des divers engagements qu'à la nature des tâches qui lui ont été confiées, **lesquelles ne sauraient être assimilées à de simples successions d'actes ponctuels et alors même qu'il a été rémunéré à l'acte, il doit être regardé, non pas comme un vacataire, mais comme un agent non titulaire recruté pour répondre à un besoin permanent de la collectivité en matière d'animation** (Considérant 3).

Il ressort des pièces du dossier qu'en raison de ses fonctions d'animateur tant en période scolaire qu'au cours des vacances scolaires, l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel. Par suite, ce dernier pouvait prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de congés en application des dispositions de l'article 5 du décret 88-145 du 28 septembre 2007.

Suppression de poste / motifs / période de stage / obligation de reclassement

[Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 30/10/2014, 13DA00878](#)

Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

Par suite, un fonctionnaire stagiaire tient de sa nomination dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant le droit d'accomplir les fonctions afférentes à cet emploi jusqu'à la fin de la durée du stage prévue par le cadre d'emplois y afférent.

Lorsque l'autorité administrative entend supprimer cet emploi dans le cadre d'une

modification de l'organisation du service ou pour des raisons économiques, elle peut, pour ce motif, légalement écarter ce fonctionnaire stagiaire de cet emploi.

*Il résulte toutefois d'un principe général du droit (dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que le statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade) **qu'il incombe à l'administration**, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire **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.***

NBI / bénéfice lié à la fonction / non au corps ou cadre d'emploi

[Cour administrative d'appel de Paris, 1ère chambre, 13/11/2014, 14PA01723, Inédit au recueil Lebon](#)

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est lié, non au corps ou cadre d'emplois d'appartenance ou au grade des fonctionnaires, ou encore à leur lieu d'affectation, mais aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent.

En l'espèce, un chef de service de police municipale de classe supérieure qui rédigeait ses rapports à son domicile et n'était présent sur son lieu de travail que quelques jours par mois, ne pouvait

obtenir la nouvelle bonification indiciaire octroyée aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public.