



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	6
Circulaires	2
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	4
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 25 juin 2018

La date limite du délai de réception des dossiers est fixée au 01 juin 2018

CAP : le mardi 3 juillet 2018

La date limite du délai de réception des dossiers est fixée au 25 mai 2018

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 17 avril 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 19 avril 2018

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaire page 14
- Réponse ministérielle page 15
- Annuaire des services page 19



Textes officiels

[Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Ce décret modifie la liste des emplois concernés par la remise de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

Il prévoit que les personnes soumises à l'obligation de déposer une déclaration de situation patrimoniale doivent nécessairement remettre une déclaration d'intérêts préalablement à leur nomination.

Il précise également les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

Ce texte s'applique aux nominations intervenant à compter du 1^{er} mars 2018.

[Décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#)

Ce décret modifie l'article du statut particulier des ATSEM décrivant leurs missions. Cet article est ainsi rédigé : « les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté

des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

« Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

« En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. »

Par ailleurs, le décret élargit les missions des agents de maîtrise territoriaux, sous certaines conditions de qualification, qui peuvent alors assurer la coordination des

agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Les ATSEM peuvent désormais accéder au cadre d'emploi d'agent de maîtrise par concours ou promotion interne.

Enfin, ce texte crée un concours interne spécial pour l'accès au cadre d'emplois d'animateur pour les ATSEM.

Ce décret entre en vigueur le 04 mars 2018.

[Décret n° 2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux](#)

Le décret porte création d'une spécialité pour le recrutement par la voie du concours interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et création d'un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

[Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale](#)

Dans le cadre des dispositions de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, il est prévu à titre expérimental, pour les collectivités qui le souhaitent, la possibilité d'une mise en place d'une médiation préalable obligatoire avant toute possibilité de recours contentieux formés par leurs agents à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle, dans les domaines

prévus par les dispositions du décret du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire (voir [CDG info n°03](#), page 2).

Les collectivités qui souhaitent adhérer à ce dispositif devront en informer le centre de gestion, et prendre une délibération autorisant leur autorité territoriale à conclure une convention avec le CDG. Cette convention devra être conclue **avant le 1^{er} septembre 2018**, date limite d'adhésion à l'expérimentation de cette procédure. Une information sera prochainement mise en ligne sur le site du CDG.

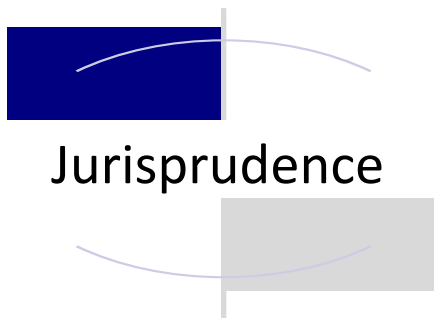
[Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret vise à rendre les **fonctionnaires** relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1^{er} février 2019, électeurs et éligibles aux élections des **commissions administratives paritaires** de catégorie A lors du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

[Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

En vue de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, le présent décret modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014. Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le

classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations ». Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront électeurs et éligibles aux prochaines élections des commissions administratives paritaires de catégorie A afin de tenir compte de leur classement en catégorie A au 1^{er} février 2019.



Jurisprudence

Mesure d'ordre intérieure – mutation interne – perte de responsabilités (oui) – perte de rémunération (absence).

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 30/01/2018, 16MA04395, inédit au recueil Lebon](#)

Une agente demande l'annulation de la décision d'une autorité territoriale de l'affecter au poste de directrice de la cohésion sociale en lieu et place du poste de directrice du service culture et patrimoine.

Les juges rappellent que *les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à*

accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, les juges ont considéré qu'il y avait perte de responsabilité, du fait de la différence de budget (de 6 millions à quelques centaines de milliers d'euros) et du nombre d'agents encadrés (d'une centaine à 5) entre les deux directions. Ainsi, il ne s'agissait pas d'une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours, mais d'une décision de mutation. Cette décision pouvait faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Aucun élément du dossier ne permettant d'établir que la décision avait été prise dans l'intérêt du service, le changement d'affectation est annulé.

Disponibilité de droit – exercice d’un mandat local – droit à la réintégration – application du code du travail – cessation d’un seul de ses mandats.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 20/02/2018, 401731 Mentionné dans les tables du recueil Lebon.](#)

le Conseil d'État, a jugé que les articles L. 3142-83 et L. 3142-84 du code du travail étaient applicables aux fonctionnaires, en l'absence de dispositions plus favorables, consacrant un droit de retour à leur emploi ou à un emploi analogue des fonctionnaires territoriaux ayant bénéficié d'une suspension de leur activité professionnelle pour exercer un mandat de maire, d'adjoint au maire d'une commune de plus de 10 000 habitants ou de membre du conseil d'une communauté

de communes, à l'occasion de la cessation de leur mandat.

La circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle, qu'éventuellement, le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, notamment dans les cas où la cessation du mandat résulte de la démission de son titulaire, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail.

En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail.

Congé de maladie – traitement des fonctionnaires – maladie imputable au service – Bénéfice du plein traitement à titre conservatoire.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/02/2018, 396013, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte des articles 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, 16 du décret n°87-602 du 30

juin 1987 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux et 13 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière que le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie à plein traitement, pendant une durée de trois mois, en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Au-delà de cette période, il a droit à des congés de maladie à demi-traitement, pendant une durée de neuf mois, s'il lui est toujours impossible d'exercer ses

fonctions. Toutefois, si la maladie est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service. La commission de réforme étant obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice du 2ème alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, l'administration dispose, à compter de la demande du fonctionnaire de bénéficier de ces dispositions, **d'un délai de deux mois pour se prononcer sur cette demande.** Lorsque la commission de réforme fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 (La commission de réforme peut, en tant que de besoin, demander à l'administration de lui communiquer les décisions reconnaissant l'imputabilité), ce délai est porté à trois mois. Sans préjudice du premier alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, tant que le délai de deux mois n'est pas expiré, ou, en cas d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, tant que le délai de trois mois n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande.

En revanche, l'avis de la commission de réforme contribuant à la garantie que la décision prise le sera de façon éclairée, quand bien même cet avis n'est que consultatif, en l'absence d'avis de la commission dans le délai de deux mois, ou dans le délai de trois mois en cas

d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, l'administration doit, **à l'expiration de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.**

En l'espèce, l'agente avait été maintenue en congé de maladie ordinaire à demi-traitement. Il ressort du dossier que cette dernière a refusé de se rendre au rendez-vous fixé par le médecin de prévention avec un médecin agréé dont l'analyse était destinée à éclairer la commission de réforme. Dans un avis, la commission de réforme a estimé ne pas être en mesure de se prononcer sur le cas de la requérante, faute « d'élément suffisant ». Ainsi, l'administration a établi qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de la commission de réforme pour des raisons indépendantes de sa volonté. **Toutefois** cette preuve n'est apportée qu'à l'expiration des délais sus mentionnés, la commission de réforme ayant rendu son avis postérieurement à ces délais. Ainsi, les juges du Conseil d'Etat ont établi que l'administration a pu placer à demi traitement l'agent à l'intérieur du délai de deux mois suivant sa demande. Mais ne pouvait maintenir le plein traitement à l'expiration de ce délai et jusqu'à l'avis rendu par la commission de réforme.

Stage – prorogation – Insuffisance professionnelle motivé par l’inadaptation à travailler en équipe et des capacités relationnelles insuffisantes.

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 13/06/2017, 15LY02184, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a effectué un stage d'une année en qualité d'adjoint technique territorial de deuxième classe sur un emploi de responsable technique au sein de l'école élémentaire publique. Une prorogation de stage a été prononcée au terme de cette période initiale de stage par l'autorité territoriale.

Il ressort des pièces du dossier de première instance, et notamment de l'évaluation de la manière se servir de l'intéressée rédigée par le responsable du pôle de l'éducation et de la petite enfance de la commune que si l'agente accomplissait correctement les aspects techniques de ses missions, tant en matière de préparation du temps de restauration que de réalisation des tâches de ménage, il lui appartenait de maintenir avec la directrice de l'école de bonnes relations de travail dans le respect de la confidentialité et par une plus grande information mutuelle. Une autre évaluation établie par le même responsable mentionne une absence d'amélioration, depuis la précédente évaluation, des relations de l'intéressée avec le corps enseignant, et notamment avec la directrice de l'école, et l'insuffisance à ce jour de ses capacités d'adaptation, de neutralité et de discrétion. Il ressort des pièces du dossier de première instance, et notamment des attestations concordantes, produites devant le tribunal par la commune, de la responsable des emplois et des

compétences au sein de la commune et d'une professeure des écoles et directrice de l'école élémentaire publique qu'au cours du troisième trimestre de l'année scolaire 2011-2012, les personnels communaux chargés de la surveillance de la cantine se sont plaints de ce que la requérante leur avait interdit de communiquer avec les enseignants durant ce temps périscolaire sur la discipline des élèves et de ce qu'elle avait pris l'initiative de lever certaines des punitions que ces personnels avaient infligées à des élèves au cours de ce même temps périscolaire.

*L'agente n'a pas fait preuve de la discrétion nécessaire quand elle a répondu plusieurs fois au téléphone de la directrice, notamment lors d'un appel de l'inspecteur de circonscription de l'éducation nationale, alors qu'elle n'était nullement chargée du secrétariat de la direction de l'école. Au cours du nettoyage d'une salle de classe, l'agente s'est livrée, en présence de l'enseignante, à des commentaires désobligeants sur certains de ses élèves et sur leurs familles. L'adjointe au maire chargée de l'éducation, le directeur général adjoint des services de la commune chargé des ressources, la responsable des emplois et des compétences au sein de la commune et le responsable du pôle de l'éducation et de la petite enfance de la commune, attestent qu'au cours de son année de stage, l'agente a été reçue, au sujet de ses difficultés relationnelles et de positionnement au sein de l'école, à plusieurs reprises, et qu'elle a renouvelé délibérément, lors de ces entretiens, son refus de se soumettre à l'autorité fonctionnelle de la directrice de l'école. Dans ces conditions, les manquements mentionnés dans le rapport de fin de stage de l'intéressée et tenant à son **inadaptation à travailler en équipe et à des capacités relationnelles insuffisantes***

sont établis et révèlent l'insuffisance professionnelle de l'agent dans l'exercice de ses fonctions d'adjoint technique territorial de deuxième classe.

Ainsi, alors même que l'exécution de ses tâches techniques n'a pas été remise en cause par l'autorité territoriale, le maire n'a pas commis d'erreur manifeste dans

l'appréciation de l'aptitude de l'intéressée à exercer ses fonctions d'adjoint technique territorial de deuxième classe en refusant, par la décision en litige, de la titulariser à l'issue de son stage d'un an et de l'autoriser à effectuer un stage complémentaire.

Réussite à un concours – contractuel – absence de droit à nomination – appréciation de l'aptitude professionnelle à occuper le poste – contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 30/01/2018, 16MA04603, Inédit au recueil Lebon](#)

En 2010, la requérante a été recrutée par un syndicat intercommunal en contrat à durée déterminée, en qualité d'auxiliaire de puériculture, affectée dans une crèche. Son contrat a été renouvelé jusqu'à la fin de l'année 2013. Suite au transfert de la gestion de la crèche à la communauté de communes, l'agente a également été recrutée sur l'année 2014 en CDD afin d'assurer le remplacement temporaire d'agents exerçant à temps partiel.

La requérante étant inscrite sur la liste d'aptitude à l'emploi d'auxiliaire de puériculture depuis février 2013 suite à sa réussite au concours, elle a présenté sa candidature pour son recrutement sur un emploi d'auxiliaire de puériculture.

Par la décision en litige du 6 juin 2014, le président de la communauté de

communes a rejeté sa candidature. L'agente a formé un recours gracieux le 25 juin 2014 contre cette décision. Le président de la communauté de communes a motivé, par courrier du 8 juillet 2014, le rejet de sa candidature.

Les juges rappellent que l'autorité territoriale était seule compétente pour désigner, selon les modalités de recrutement qu'elle a choisies dans le respect des lois et des règlements, le candidat ayant vocation à être nommé stagiaire sur le poste vacant d'auxiliaire de puériculture. Ainsi, l'agente n'est pas fondée à soutenir que la décision en litige serait entachée d'un vice de procédure au motif qu'elle a été contrainte de passer un entretien de sélection alors qu'elle avait démontré pendant quatre ans, en qualité d'auxiliaire de puériculture non titulaire, son aptitude professionnelle dans cette crèche et qu'elle était la seule candidate à ce poste.

L'inscription de la requérante sur la liste d'aptitude, à compter du 18 février 2013, à l'emploi d'auxiliaire de puériculture ne conférait pas à cette dernière un droit à nomination comme stagiaire sur un poste vacant de cet emploi, alors même qu'elle

était la seule candidate à ce poste. Elle n'est pas fondée à soutenir qu'elle détenait un droit acquis à être recrutée comme stagiaire sur l'emploi vacant d'auxiliaire de puériculture à la crèche des Marmousets sur lequel elle avait postulé.

Par ailleurs, la fiche de recrutement sur cet emploi mentionnait comme missions principales de l'agent candidat, l'élaboration et l'animation de projets d'activités d'éveil de jeunes enfants et la nécessité d'un travail d'équipe, missions qui ne recouvraient pas celles exercées précédemment par l'agente. Ses fiches d'évaluation pour les années antérieures, bien que positives, ne permettent pas d'établir ses capacités à servir sur ce poste. Il ressort des pièces du dossier, et notamment d'une lettre du président de la communauté de communes, qui s'est fondé sur l'appréciation portée par le jury de recrutement lors de son entretien, que la requérante éprouve des difficultés à proposer des activités et des séances d'éveil adaptées à l'âge des enfants et à se positionner en tant qu'auxiliaire de puériculture au sein d'une équipe

composée d'auxiliaires et d'adjoints d'animation d'un grade moins élevé.

*Si l'agente soutient que ses compétences professionnelles étaient suffisamment reconnues pour avoir été employée pendant quatre ans en qualité d'agent contractuel, il ne ressort pas des pièces du dossier que son aptitude au poste d'auxiliaire de puériculture stagiaire, **qui exigeait des compétences différentes, aurait été évaluée de façon erronée par le jury lors de cet entretien.** La circonstance qu'elle a réussi le concours d'auxiliaire de puériculture avec une note moyenne totale supérieure à la moyenne d'admission des candidats ne permet pas, par elle-même, d'établir que la requérante présentait toute l'aptitude requise pour occuper ce poste vacant. Il n'est ainsi pas établi qu'en refusant pour ces motifs sa candidature sur ce poste, le président de la communauté de communes aurait commis une erreur manifeste dans l'appréciation de son aptitude professionnelle.*



La demande de la requérante est ainsi rejetée.

Donnée à caractère privé – ordinateur – consultation par l'employeur.

[Cour européenne des droits de l'homme \(cinquième section\), Requête no 588/13, du 22 février 2018](#)

Un agent SNCF remplaçant un agent suspendu à alerté sa hiérarchie de la présence de fichier illicite sur le disque dur.

L'agent en cause a notamment fait valoir que le disque dur était renommé « données personnelles », empêchant

l'accès aux données par son employeur et se plains de l'atteinte portée à sa vie privée.

Le droit positif français contient un dispositif visant à la protection de la vie privée. Le principe est en effet que, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels qui se trouvent sur le disque dur des ordinateurs qu'il met à la disposition de ses employés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, il ne peut, « sauf risque ou événement particulier », ouvrir subrepticement les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne peut procéder à l'ouverture de fichiers ainsi identifiés qu'en présence de l'employé concerné ou après que celui-ci ait été dûment appelé.

La cour d'appel d'Amiens s'est fondée sur le constat que les photographies et vidéos pornographiques litigieuses figuraient dans un fichier dénommé « rires » contenu dans un disque dur dénommé « D:/données personnelles », et sur l'explication de la SNCF selon laquelle « le disque « D » [était] dénommé par défaut « D:/données » et ser[vai]t traditionnellement aux agents à stocker leurs documents professionnels ». Elle a ensuite considéré qu'un salarié ne pouvait « utiliser l'intégralité d'un disque dur, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé » et qu'« en tout état de cause, le terme générique de « données personnelles » pouvait se rapporter à des dossiers professionnels traités personnellement par

le salarié et ne désignait donc pas de façon explicite des éléments relevant de la vie privée ». Plus spécifiquement, la cour d'appel a retenu que « le terme « rire » ne conf[é]rait pas d'évidence au fichier ainsi désigné un caractère nécessairement privé, cette désignation [pouvant] se rapporter à des échanges entre collègues de travail ou à des documents professionnels, conservés à titre de « bêtisier », par le salarié ». La cour d'appel a de plus jugé pertinent l'argument de la SNCF selon lequel la « charte utilisateur prévoyait que « les informations à caractère privé [devaient] être clairement identifiées comme telles (option « privée » dans les critères outlook) » et qu'il en allait de même des « supports recevant ces informations (répertoire « privé ») ». Elle a de plus estimé que la mesure prise contre le requérant – sa radiation des cadres – n'était pas disproportionnée, étant donné que le requérant avait « massivement contrevenu » au code de déontologie de la SNCF et aux référentiels internes, qui rappellent que les agents doivent utiliser les moyens informatiques mis à leur disposition à des fins exclusivement professionnelles, une utilisation ponctuelle à titre privée étant seulement tolérée. Selon la cour d'appel, les agissements du requérant étaient d'autant plus graves que sa qualité d'agent chargé de la surveillance générale aurait dû le conduire à avoir un comportement exemplaire.

La CEDH juge qu'il n'y a pas eu en l'espèce violation de la convention européenne des droits de l'homme.

Mesures d'ordre intérieur – changement d'affectation – Mesure d'ordre intérieur (absence) – perte de responsabilité – Acte insusceptible de recours (non).

[CAA de DOUAI, 3ème chambre - formation à 3, 25/01/2018, 17DA01357-17DA01358, Inédit au recueil Lebon](#)

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération...

En l'espèce, un agent exerçant les *fonctions de directeur des affaires financières placés sous l'autorité directe du directeur général des services* a été

réaffecté sur l'emploi de chef du service « droit de préemption urbain, foncier, immobilier, observatoire fiscal et patrimonial », lequel est placé sous l'autorité de l'un des responsables des directions fonctionnelles relevant du secrétariat général.

Les juges indiquent que ce changement d'affectation, alors même qu'il ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que l'agent tient de son statut ou à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, ni n'emporte, au vu des seules pièces versées au dossier, une perte de rémunération, a par suite nécessairement comporté une diminution du niveau de ses responsabilités.

Du fait de la perte de responsabilité, la décision auraient dû être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire. L'absence de cette consultation entraîne une perte de garantie pour l'agent.

Les juges de la Cours Administrative d'Appel confirment l'annulation de la décision portant changement d'affectation.

Condition de travail – règlement intérieur – santé et sécurité – lutte contre l'alcoolémie.

[CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 06/03/2018, 16NC01005, Inédit au recueil Lebon](#)

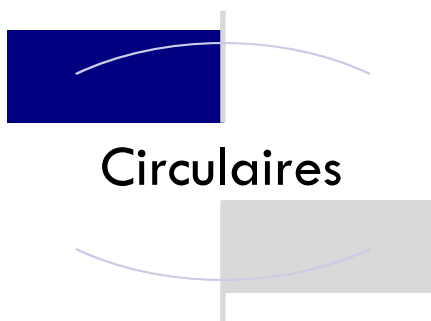
Aux termes de l'article R. 4228-20 du code du travail, dans sa version alors applicable : " Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. "

Il en résulte *que si l'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que la tolérance posée par l'article R. 4228-20 du code du travail, de telles dispositions doivent, conformément à l'article L. 1321-3 de ce code, être justifiées et rester proportionnées au but de sécurité recherché, alors même qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, conformément à l'article L. 4121-1 du même code, la sécurité et la santé des travailleurs.*

En l'espèce, l'inspection du travail a annulé une partie du règlement intérieur d'une entreprise qui prévoyait une absence de tolérance à la consommation d'alcool pour certains postes en évoquant des postes de sécurité ou de conduite.

La cour administrative d'appel de Nancy rejette la demande de l'entreprise portant sur l'annulation de la décision de l'inspection du travail. Les juges confirment que le règlement intérieur ne vise pas de façon suffisamment précise les postes dont les titulaires seront soumis à une cette « tolérance zéro alcool ». En effet, *plus que des postes*, l'annexe du règlement intérieur ***vise des métiers sans que soit justifiée la restriction imposée en l'absence d'élément caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque liée à la consommation faible d'alcool par le personnel exerçant ces missions.***

Il doit être démontré le caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant ces postes.



Circulaires

[Note d'information du 13 février 2018 relative à la mise en œuvre des bilans sociaux 2017 NOR : INTB1801270N](#)

Cette note d'information du 13 février 2018 relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2017 détaille les conditions dans lesquelles les collectivités doivent établir ce rapport en vue d'une présentation au comité technique au plus tard le **30 juin 2018**.

Elle informe notamment de la mise à disposition des collectivités, sur le site de [la DGCL \(dans la partie dédiée au recueil des bilans sociaux\)](#), du modèle de rapport à renseigner au format Excel.

Pour les collectivités de moins de 50 agents rattachées au CT placé auprès

du centre de gestion, un rapport d'ensemble de ces collectivités est établi.

Les collectivités employant entre 50 et 350 agents, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre CT, sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur CT. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées. Pour les communes nouvelles employant entre 50 et 350 agents, créées au 1er janvier 2018, ce rapport contiendra des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont est issue la commune nouvelle.

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, soumis pour avis à leur CT, directement à la DGCL.

[Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Cette circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans

le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.



Réponses ministérielles



Protection des agents de surveillance de la voie publique

[Question écrite n° 01432 de M. Jean-Claude Luche \(Aveyron - UC\) publiée dans le JO Sénat du 05/10/2017 - page 3047 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 22/02/2018 - page 840](#)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Ils peuvent être des agents titulaires ou des agents contractuels (cour administrative d'appel de Lyon, n° 11LY00591, 18 octobre 2011). Aujourd'hui au nombre d'environ 7 000 sur l'ensemble du territoire national, ils exercent

principalement des missions relevant de la police de la circulation. Dans l'état des dispositions législatives et réglementaires les concernant, **ils ne peuvent porter aucun armement professionnel défensif**. Ils sont placés dans une situation comparable à celle d'autres agents relevant de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, tels les sapeurs-pompiers qui ont un uniforme et interviennent également sur la voie publique. Si, a contrario, un dispositif facultatif d'armement existe pour les agents de police municipale, ce régime est fondé et proportionné au regard des missions de police administrative et de police judiciaire qui leurs sont confiées. Toutefois, cette question a vocation à être examinée dans le cadre de la mission qui sera confiée à M. Jean-Michel Fauvergue et Madame Alice Thourot, députés, en application de l'article LO. 144 du code électoral, sur le « continuum de sécurité ».

Conduite des tracteurs par les agents communaux avec le permis B

[Question écrite n° 00126 de M. Alain Joyandet \(Haute-Saône - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 - page 2119 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 15/03/2018 - page 1224](#)

L'article 27 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a modifié l'article L. 221-2 du code de la route et permet désormais aux personnes

titulaires du permis de conduire de la catégorie B, prévu pour les véhicules ayant un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises, de conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés. Les employés municipaux, détenteurs de la catégorie B du permis de conduire, sont naturellement concernés par cette disposition.

Statut des employés d'un centre aéré repris par une commune

[Question écrite n° 02489 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/12/2017 - page 4455 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 15/03/2018 - page 1230](#)

Une commune peut décider de reprendre en régie directe la gestion d'un centre aéré confié à une association. Les salariés de l'association étant soumis à un régime de droit privé, il appartient à la commune de leur proposer un contrat de droit public dans les conditions fixées par l'article L. 1224-3 du code du travail. Cet article prévoit que lorsque l'activité d'une entité

économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrairement, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein

de la personne publique d'accueil. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les

dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat..

La retraite additionnelle de la fonction publique

[Question écrite n° 4262 de Mme Delphine Bagarry \(La République en Marche - Alpes-de-Haute-Provence \) publiée dans le JO AN du 26/12/2017 - page 6612 - Réponse du Ministère de l'Action et comptes publics publiée dans le JO AN du 27/02/2018 - page 1647](#)

Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), régime de retraite obligatoire par capitalisation prévu par l'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a été créé pour prendre en compte, dans le calcul de la retraite des agents titulaires civils et militaires de la fonction publique de l'État (FPE) et des agents titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT-FPH), leur rémunération indemnitaire (les primes). En effet, hormis quelques exceptions, seule la rémunération indiciaire des agents entre dans l'assiette de cotisation et la détermination de la pension de retraite de leur régime de retraite de base (soit le « régime du code des pensions civiles et militaires de retraite » géré par le service de retraite de l'État, soit le régime de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). Le RAFP permet

ainsi de compléter le taux de remplacement des pensions des fonctionnaires. Le RAFP est un régime en points, c'est-à-dire que le montant de la pension est directement proportionnel à la somme des cotisations prélevées au cours de la carrière. Le RAFP respecte le principe central du système de retraite français d'un reversement des droits acquis pour la retraite sous la forme d'une rente mensuelle, et non d'un capital unique. Ce principe vise à garantir le maintien dans la durée du niveau de vie des affiliés. En outre, le caractère viager de la rente permet de pallier le risque de longévité. Toutefois, la retraite du RAFP est servie sous la forme d'un capital unique et non sous forme d'une rente mensuelle pour les affiliés qui ont acquis un faible nombre de points (inférieur à 5 125 points), cette quantité de points ne pouvant ouvrir droit qu'à une rente mensuelle très faible, pour laquelle les frais bancaires et de gestion représenteraient une part trop importante. Le montant de ce capital unique est calculé de façon à correspondre à la somme des rentes mensuelles qui auraient été perçues pendant la durée moyenne de la retraite ; les paramètres du calcul respectent le principe de neutralité actuarielle pour l'affilié et ne créent donc pas d'injustice

financière entre les deux modalités de reversement des droits acquis. Le RAFP est un régime encore jeune, opérationnel depuis le 1er janvier 2005. À l'issue de sa montée en charge, le nombre de points acquis correspondra aux cotisations d'une carrière complète et dépassera donc largement le seuil de bascule capital-rente : la quasi-intégralité des affiliés percevront

alors une rente et non un capital. A titre d'illustration, des rentes représentent déjà 8 % des prestations versées par le régime en 2016, contre seulement 0,1 % en 2010 (les premières liquidations de droit retraite ont commencé en 2005 et étaient exclusivement en capital, les premiers paiements sous forme de rente n'ayant commencé qu'en 2009).

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 90 (concours)
- 02 72 47 02 25 (article 25)

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93
- 02 72 47 02 27

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi