Centre Départemental
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

Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	4
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	-
Informations générales	2

Retrouvez le CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2019-11

Publié le 26 novembre 2019

CDG INFO

Instances Paritaires

- **Comité Technique** :
  - le lundi 02/12/2019 - Délai d'envoi dépassé
- **Commission Administrative Paritaire** :
  - le mardi 10/12/2019 - Délai d'envoi dépassé

Instances Médicales

- **Comité Médical** : - le mardi 17 décembre 2019
- **Commission de réforme** : - le jeudi 19 décembre 2019

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Informations générales page 9
- Annuaire des services page 11

***

Textes officiels

Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2019. Il fixe, du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

***

Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

pour la période de référence fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 2,85 % ;
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,232 3 euros.

***

Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

A compter du 1er janvier 2020, le tableau du a de l'article 1er de l'arrêté du 3 juillet 2006 est modifié comme suit pour la France métropolitaine :

	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	70 €	90 €	110 €
Repas	17,50 €	17,50 €	17,50 €

Arrêté du 23 octobre 2019 relatif au contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires

Le décret précise, dans deux annexes, le contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux, pour les projets de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation et pour les projets de création ou de reprise d'une entreprise.

La demande effectuée au titre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation est accompagnée d'une présentation du programme, du calendrier et du montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription de la ou des actions de formation envisagées. Le cas échéant, en fonction des éventuels prérequis attendus dans le cadre de la ou des actions de formation envisagées, d'une copie des diplômes, des validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de tout document attestant du fait que le demandeur dispose des niveaux de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation.

***

Echéancier - LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Le dossier législatif, concernant la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, présent sur le site Légifrance, permet de **consulter l'échéancier des décrets d'application** pour la mise en application de cette loi.

A noter, la parution des premiers décrets d'application est prévue pour le mois de décembre 2019.
Les publications sont envisagées jusqu'au 31 décembre 2020.

Jurisprudence

Licenciement pour insuffisance professionnelle.

CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 23/07/2019, 17NC02280, Inédit au recueil Lebon

Une agente conteste la décision prononçant son licenciement pour insuffisance professionnelle *aux motifs qu'elle a fait preuve d'insuffisances dans l'accomplissement des fonctions d'accueil et de guichet qui lui étaient confiées, dans l'utilisation des logiciels bureautiques de base et des outils de télécommunication et dans l'exécution des tâches de gestion courante*.

L'administration apporte des faits précis pour lesquels l'agent n'apporte aucun élément permettant d'établir un doute conernant leur bien fondé. L'administration a par ailleurs tenté de remédié à la situation, notamment par un tutorat assuré par la secrétaire de mairie sur deux années et demandé à l'agent de s'engager à suivre des formations.

Ayant rappelé les missions pouvant être confiées aux agents de ce grade, les juges confirment que l'agente *ne présente pas le niveau d'aptitude que la commune est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade, révélant ainsi une insuffisance professionnelle de nature à justifier son licenciement.*

***

Disponibilité – demande de réintégration – existence de trois emplois vacants – absence de proposition.

CAA de NANTES, 6ème chambre, 19/11/2018, 17NT00533, Inédit au recueil Lebon

Une assistante socio-éducative placée en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de trois ans, à compter du 9 avril 2011 ; a sollicité par téléphone, dès le mois de juin 2011, sa réintégration et a confirmé sa demande par deux courriers des 6 juillet et 12 août 2011. L'agente demandait une reprise de fonctions au 1er octobre 2011.

Le 30 septembre 2011, la collectivité a informé l'agente de son maintien en disponibilité en l'absence de poste vacant correspondant à son grade. L'intéressée a alors demandé à la collectivité le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

En dépit de multiples relances, la requérante n'a reçu aucun versement, ni été réintégrée. Le 22 juillet 2013, l'agente a présenté sa démission, qui a été acceptée le 25 juillet 2013 pour prendre effet le 1er septembre 2013.

Ayant saisi le tribunal administratif de Rennes, la collectivité a été condamnée à verser à la requérante, d'une part, les allocations de retour à l'emploi, et, d'autre part, diverses sommes en indemnisation des préjudices consécutifs au refus de son employeur de la réintégrer.

L'agente fait appel de ce jugement qui n'a donné que partiellement satisfaction à ses demandes indemnitaires.

Les juges rappellent qu'après une disponibilité pour convenance personnelle n'ayant pas excédé trois ans, *un fonctionnaire […] sollicitant sa réintégration anticipée ne justifie pas d'un droit à être réintégré en surnombre en cas d'absence de vacance de poste correspondant à son grade, mais doit se voir proposer un des trois premiers postes vacants dans son grade, dans un délai raisonnable en fonction de l'évolution des effectifs de l'employeur et compte tenu de son grade.*

En l'espèce, *il y a lieu de considérer que l'absence de toute proposition de réintégration formulée à l'intéressée à la date du 1er avril 2013, date à laquelle trois postes avaient été déclarés vacants correspondant à son grade, révèle une faute de* [la collectivité]*, de nature à engager* sa responsabilité sur la période allant du 1er avril (date à laquelle trois poste avaient été déclarés vacants sur la période) au 25 juillet 2013. Toutefois, ce manquement ne saurait caractériser, ni un harcèlement moral, ni une contrainte de démissionner, l'instruction de démontrant pas de manœuvre de la collectivité pour pousser l'agent à la démission.

Les fautes commises par la collectivité du fait de l'absence persistante de versement des allocations auxquelles l'intéressée *avait droit, et de l'absence de proposition de réintégration dans un délai raisonnable, ont entraîné des difficultés financières à l'origine de troubles dans les conditions d'existence, ainsi qu'un préjudice moral, lié aux répercussions de cette attitude sur la vie personnelle de l'intéressée. Il sera fait une plus juste appréciation de ce chef de préjudice en portant l'indemnisation correspondante à 12 000 euros au lieu des 8 000 euros retenus à ce titre par les premiers juges.*

***

Abandon de poste – respect de la procédure – indemnisation du préjudice – faute de l'agent – Information sur le risque de radiation sans procédure disciplinaire.

CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3, 29/05/2019, 17DA00296, Inédit au recueil Lebon

Un agent n'a pas repris son affectation au terme d'un congé de longue maladie.

Ayant été mis en demeure, sans succès, de rejoindre son poste, l'agent à fait l'objet d'une radiation des cadres. Le tribunal administratif d'Amiens a toutefois annulé cette décision faute pour l'agent d'avoir été informé du risque de radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Les juges rappellent qu'*une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans* ***un délai*** *qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document* ***écrit****, notifié à l'intéressé et l'****informant du risque*** *qu'il encourt d'une radiation des cadres, sans procédure disciplinaire préalable. Cette obligation, pour l'administration, constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste*.

L'évaluation du préjudice (matériel) pour avoir été irrégulièrement évincé, doit prendre en compte *la perte des rémunérations ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations nettes et des allocations pour perte d'emploi qu'il a perçues au cours de la période d'éviction*.

Néanmoins, l'agent, en ne se présentant pas sur son poste sans motif valable, a commis une faute de nature à limiter la responsabilité de l'administration. En l'espèce, les juges estiment que l'exonération partiel de responsabilité doit être fixée à 50 % du montant de la somme qui sera mise à la charge de l'administration.

La Cour administrative d'appel ramène de 63 000 € à 22 114.68 € la somme à laquelle l'administration avait été condamnée.

***

Pause méridienne – temps de pause – 20 minutes –ATSEM – rémunération (absence).

CAA de NANCY, 3ème chambre, 01/10/2019, 17NC02500, Inédit au recueil Lebon

Une agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM) a demandé à sa collectivité la rémunération de sa pause méridienne à concurrence de 20 minutes.

Les juges rappellent que *lorsqu'un agent public accomplit six heures de travail effectif par jour, son employeur est tenu de lui accorder un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner, sous peine de commettre une illégalité fautive engageant sa responsabilité. Alors même qu'il doit être pris par l'intéressé à un moment fixé par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service, le temps de pause durant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut*

vaquer librement à ses occupations personnelles ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit, par suite, pas être rémunéré.

En l'espèce, de 2011 à 2016, l'agente a bénéficié d'une pause méridienne de 25 minutes. La pause a été portée de quarante-cinq, soixante ou soixante-dix minutes au cours des années 2015 et 2016. Durant cette pause, l'agente n'était pas à la disposition de son employeur et pouvait vaquer à ses occupations librement. Ainsi, il n'y avait pas lieu de rémunérer une pause de vingt minutes. La requète est rejetée.

***

Mutation interne – compétence de la CAP – affectation pour tenir compte de l'état de santé – procédure irrégulière.

CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3, 22/11/2018, 16DA00575, Inédit au recueil Lebon

Une agente soutient qu'elle a été victime d'un harcèlement, car privée de ses responsabilités suite à sa mutation à son retour de congé de longue maladie, faute également de consultation de la commission administrative paritaire sur sa mutation interne, n'ayant pas été mise à même d'obtenir la communication de son dossier, ne disposant pas non plus des moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle soutien également que la mutation, qui constituait une sanction déguisée, n'a pas été prise dans l'intérêt du service, et que le poste qu'elle occupait auparavant n'avait pas été pourvu à son retour de congé pour longue maladie. Enfin, elle estime avoir été contrainte de demander son admission à la retraite alors qu'elle était en capacité de reprendre son ancien poste.

Les juges rappellent que l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement et que seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires. En l'espèce, la modification des missions et des responsabilités étant substantielle, la CAP aurait dû être préalable consultée. Pour ce qui est de la consultation de son dossier, l'agente, qui a fait l'objet de plusieurs informations dans un délai suffisant de la mutation proposée, a été mise à même de demander la communication de son dossier.

Pour ce qui est des moyens matériels pour l'exercice des fonctions, les juges relèvent que la collectivité a sollicité rapidement plusieurs fournisseurs pour obtenir des devis pour l'achat de sièges ergonomiques. Ainsi, si l'obtention des devis a demandé un délai, la commune n'est pas restée inactive à l'égard des demandes de l'agente.

Il apparaît que la *nouvelle affectation a nécessairement été prise pour tenir compte de l'état de santé de l'agente, et notamment de son mi-temps thérapeutique, et de la nécessité de lui éviter les déplacements en voiture, ainsi que la station debout et la station assise prolongée. De ce fait, cette décision, intervenue, certes, sans que la commune ait préalablement consulté pour avis la commission administrative paritaire, et, par suite, à l'issue d'une procédure irrégulière, a été prise dans l'intérêt du service, notamment pour prendre en compte les conditions médicales imposées à la reprise de fonctions de la requérante*. Par ailleurs, *cette mutation n'a pas entraîné* […] *une perte de rémunération.* Auncun élement ne montre que la mutation serait intervenue dans le but de nuire. Aucun élément ne peut être regardé comme *des agissements répétés, constitutifs d'un harcèlement moral*.

Concernant l'irrégularité de la procédure, eu égard à une mutation dans un emploi adapté à l'état de santé de la requérante, les juges estiment que la même décision aurait pu être légalement prise dans le cadre d'une procédure régulière. Ainsi, toutes les demandes de l'agent son rejetées faute de justifier d'un *préjudice indemnisable consécutif au non-respect de dispositions statutaires*.

***

Informations générales

Modalité de recrutement des agents recenseurs (rappel)

Les agents recenseurs peuvent être recrutés parmi les agents de la collectivité ou comme agents contractuels.

Leur rémunération est librement fixée par l'autorité territoriale.

Un arrêté de l'autorité territoriale nomme chaque agent recenseur.

L'agent travaillant déjà dans la collectivité et qui serait désigné agent recenseur peut :

- soit être déchargé d'une partie de ses fonctions
- soit percevoir des heures supplémentaires
- soit bénéficier d'heures de récupération

En cas de recours à des agents contractuels, les postes doivent être créés par le conseil municipal.

Cette possibilité est offerte par l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

Modèle à utiliser lors d'un recrutement pour un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs

Il convient dans ce cas de les rémunérer sur un indice et surtout de déterminer le temps de travail (nombre d'heures réelles).

Les agents relèvent des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, article 156, V.

Un document d'information doit être envoyé par l'INSEE aux collectivités concernées.

***

Le CNFPT publie une nouvelle version du répertoire des métiers territoriaux

Cette interface en ligne est composée de :

- 250 fiches métiers et fonctions qui présentent le métier ou la fonction, les compétences techniques et transverses nécessaires et/ou à acquérir, liées au contexte organisationnel et à l'exercice professionnel dans la fonction publique territoriale. Ces fiches sont rassemblées en 6 champs d'action publique locale (social et santé publique ; citoyenneté, éducation, culture et sport ; etc.) et 27 spécialités (gestion des ressources humaines, affaires juridiques, habitat et politique de la ville, etc.).
- 43 fiches prospectives métiers décrivant les évolutions de l'environnement professionnel. Les métiers ont été classés en deux catégories : les métiers sensibles ou en tension sur le marché du travail et ceux à enjeux ou à forte évolution de compétences ;
- 42 fiches santé et sécurité au travail qui représentent un référentiel de gestion des risques professionnels mis à disposition de l'ensemble des collectivités territoriales afin de les aider à appréhender et à mettre en œuvre leur démarche de prévention.

***

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
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@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 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 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

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