



CDG INFOS JUIN-JUILLET- AOUT 2018

*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 des mois de juin, juillet et août 2018 :

Sommaire :

Le CDG 86, à vos côtés :

- *Inauguration des nouveaux locaux du CDG86*
- *Arrivée au CDG86*
- *Médiation Préalable Obligatoire*
- *Service paie à façon*
- *Temps partiel thérapeutique des agents CNRACL*
- *Certificats médicaux – Gestion des volets d'arrêt de travail*
- *Collectivités territoriales et établissements publics adhérents à la CNP*

Le nombre du mois... 19

Actualités et gestion statutaires :

- *Elections professionnelles : confirmation du calendrier*
- *Elections professionnelles : note de la DGCL sur l'organisation*
- *Prélèvement à la source dans les collectivités territoriales*

Jurisprudence :

- *QPC : confirmation de l'obligation du CIA pour le RIFSEEP*
- *Accident de service : rechute et action récursoire*
- *Promotion interne : critères d'inscription sur la liste d'aptitude*
- *Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire*

Foire aux Questions – FAQ

LE CDG 86, A VOS COTES

Inauguration des nouveaux locaux du CDG86

Le vendredi 6 juillet 2018, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne a inauguré officiellement son nouveau siège situé désormais dans le bâtiment Arobase 1 au Téléport 1 sur la technopole du Futuroscope à Chasseneuil-du-Poitou.

200 élus, partenaires institutionnels, directeurs des services ou des ressources humaines et secrétaires de mairie de tout le département ont assisté à cette cérémonie.

Après le traditionnel coupé du ruban et le dévoilement de la plaque inaugurale, les invités ont été conviés à visiter les nouveaux locaux accompagnés par les agents du Centre de Gestion.



Ensuite, les discours ont été prononcés par les personnalités suivantes : Edouard RENAUD, Président du CDG86, Claude EIDELSTEIN, Maire de Chasseneuil-du-Poitou, Martial de VILLELLUME, Président du CDG17, représentant le Président de la Fédération Nationale des Centres de gestion, Bruno BELIN, Président du Conseil Départemental de la Vienne et Jocelyn SNOECK, Sous-Préfet de l'arrondissement de Châtelleraut, représentant Madame la Préfète de la Vienne.



Arrivée au CDG 86

Depuis le 1^{er} juillet 2018, Madame Juliet EVERS a rejoint les effectifs du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne pour y occuper les fonctions de chargée du maintien dans l'emploi et de la qualité de vie au travail.

Elle est à la disposition des collectivités territoriales et des établissements publics pour les accompagner ainsi que leurs agents dans les actions relatives au maintien dans l'emploi et à l'étude de la qualité de vie au travail.

Pour tout renseignement complémentaire : maintienemploi@cdg86.fr

Médiation préalable obligatoire

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne fait partie des 42 Centres de Gestion participant à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, mode alternatif de règlement des litiges opposant des agents publics à leur employeur, prévue par l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016.

Pour bénéficier de ce service, une convention doit être conclue avec le Centre de Gestion. Le décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 a reporté du 31 août au 31 décembre 2018 la date limite pour conclure avec le Centre de Gestion la convention d'adhésion au dispositif.

Pour plus d'informations, [cliquez ici](#).

Paie à façon

L'exploitation informatique et réglementaire de la paie connaît une constante évolution et requiert des mises à jour régulières ainsi que des connaissances de plus en plus techniques et juridiques. A ce titre, le centre de gestion propose la prestation de service « **paie à façon** » qui offre la possibilité aux collectivités de lui en déléguer la compétence.

Aussi, afin d'être encore plus performant et plus réactif, le centre de gestion propose une dématérialisation totale de la paie, des charges et des mandats associés.

Pour plus d'informations, [cliquez ici](#).

Temps partiel thérapeutique des agents CNRACL

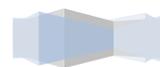
Les collectivités et établissements publics appliquant l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 doivent s'y conformer. Aussi, des avis concordants du **médecin traitant de l'agent** et d'un **médecin agréé** sont nécessaires pour une reprise à temps partiel thérapeutique. Dès l'accord des deux médecins, l'agent peut reprendre son travail selon la durée fixée par ces médecins (périodes de 3 à 6 mois, *dans la limite d'un an au total*). En cas de désaccord des médecins, la saisine du comité médical ou de la commission de réforme est obligatoire.

Le médecin de prévention n'intervient pas dans la **décision** d'octroi ou de prolongation du temps partiel thérapeutique **mais dans sa mise en place** (horaires, restrictions médicales, aménagement du poste...).

Certificats médicaux - Gestion des volets d'arrêts de travail

Afin de permettre la préservation du secret médical, **les volets n°1** des certificats d'arrêt de travail maladie pour les fonctionnaires "CNRACL" doivent **impérativement être conservés par les agents eux-mêmes**. L'employeur n'est habilité à disposer que des seuls volets 2 et 3 qui ne comportent aucune indication médicale, sauf pour les risques professionnels (accident de service, de trajet, maladie professionnelle ou imputable au service).

Les volets 1 adressés par erreur doivent être retournés aux agents.



De façon générale, les dossiers individuels des personnels territoriaux ne doivent comporter aucun élément susceptible de porter atteinte au principe du secret médical (circulaire FP n° 2049 du 24 juillet 2003).

Collectivités et établissements publics adhérents à la CNP

Le début de l'indemnisation part du premier jour de l'arrêt de travail et non du 16^{ème} jour de franchise du contrat CNP. Aussi, il convient de compléter les déclarations de collectivité à la date initiale de l'arrêt de travail et de joindre le certificat médical (volet 2 ou 3) correspondant à la situation ainsi que le bulletin de salaire en lien avec la période d'arrêt.

**Le nombre
du mois...**

19 ... C'est le nombre de stagiaires formés en 2018 au cours de la 14^{ème} session de la formation par alternance des secrétaires de Mairie et des agents administratifs polyvalents organisés en partenariat avec le CNFPT et Pôle Emploi dont la clôture a eu lieu le 15 juin dernier.

ACTUALITES ET GESTION STATUTAIRES

Elections professionnelles : confirmation du calendrier

Un arrêté interministériel fixe au 6 décembre 2018 la date des élections des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires (CAP), des comités techniques (CT) et des commissions consultatives paritaires (CCP).

Sont également précisées :

- les dates butoirs pour la publicité des listes électorales (7 octobre 2018) et le dépôt des listes de candidats (25 octobre 2018 à 17 heures) ;
- les dates butoirs pour le dépôt des demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales (17 octobre 2018) ;
- la période minimale d'ouverture (6 heures) et l'heure maximale de fermeture des bureaux de vote (17 heures) ;
- la date et l'heure de recevabilité des contestations sur la validité des opérations électorales devant le président du bureau central de vote (5 jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote).

Lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours, et doit s'achever le 6 décembre.

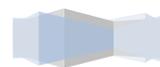
Réf. : Arrêté du 4 juin 2018 publié au Journal officiel du 5 juin 2018.

Elections professionnelles : note de la DGCL sur l'organisation

Cette note d'information de la DGCL a pour objet d'apporter des précisions sur l'organisation, le 6 décembre 2018, des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.

Au-delà de la reprise du contenu des textes officiels, la note contient des recommandations :

- création de boîtes postales pour le vote par correspondance ;
- possibilité d'organiser le tirage au sort dès le 6 décembre si aucune liste de candidat n'a été déposée ;
- application du pourcentage d'au moins 40% de chaque sexe sur le collège des élus au sein des CCP (comme pour les CAP)...



Elle contient par ailleurs en annexes un certain nombre de documents pratiques pour faciliter la préparation des scrutins :

- un calendrier ;
- les possibilités de présentation de listes complètes et incomplètes de candidats avec la répartition en groupes hiérarchiques ;
- les conditions requises pour déposer une candidature pour une organisation syndicale ;
- des modèles de listes de candidatures, de bulletin de vote pour les CAP et de procès-verbaux pour les CT, CAP et CCP.

Réf. : Note d'information n° INTB1816517N du 29 juin 2018, DGCL.

Prélèvement à la source dans les collectivités territoriales

Destinée aux collectivités territoriales, cette instruction de la DGFIP présente les éléments structurants de la réforme, les actions et les différentes étapes à mener en 2018 pour la préparer, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2019.

Réf. : Instruction NOR : CPAE1815796J du 6 juin 2018, Direction générale des finances publiques.

JURISPRUDENCE

QPC : confirmation de l'obligation du CIA pour le RIFSEEP

Dans cette décision, le Conseil constitutionnel saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) déclare conforme à la Constitution la dernière phrase du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 selon laquelle « lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

En effet, la parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales que tend à garantir cette disposition contribue à harmoniser les conditions de rémunération au sein des deux fonctions publiques et à faciliter les mobilités en leur sein ou entre elles. La disposition en cause poursuit ainsi un **objectif d'intérêt général**.

De plus, l'article 88 reconnaît la liberté des collectivités territoriales de fixer les plafonds applicables à chacune des parts (dans la limite du plafond global des agents de l'État) et de déterminer les critères d'attribution des primes de chacune de ces parts.

Réf. : Décision QPC du Conseil constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018, commune de Ploudiry.

Accident de service : rechute et action récursoire

En cas de rechute auprès d'un employeur autre que celui auprès duquel a eu lieu l'accident de service, la charge financière de la réparation incombe à l'employeur d'origine, même si l'agent n'a plus aucun lien avec lui. Cependant, la collectivité qui l'emploie, tenue de verser à son agent les traitements qui lui sont dus, est fondée à demander à la collectivité qui l'employait à la date de l'accident, par une action récursoire, le remboursement des traitements qu'elle lui a versés consécutivement à sa rechute.

Selon cet arrêt, cette action récursoire ne peut être exercée qu'au titre de la période qui est raisonnablement nécessaire pour permettre la reprise par l'agent de son service ou, si cette reprise n'est pas possible, son reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois, ou encore, si l'agent ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, pour que la collectivité qui l'emploie prononce sa mise à la retraite d'office.

Réf. : CE n° 397227 du 24 novembre 2017.



Promotion interne : critères d'inscription sur la liste d'aptitude

Au regard des dispositions de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire de catégorie B ne peut être nommé au titre de la promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie A, que si l'examen de sa valeur professionnelle et des acquis de son expérience professionnelle permet à l'autorité compétente d'apprécier son aptitude à exercer les responsabilités dévolues aux fonctionnaires de ce cadre d'emplois.

Dans le cas d'espèce, le maire de la commune a nommé dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux un agent qui figurait en 50^{ème} position du classement opéré par la liste d'aptitude sur la base de la valeur professionnelle et de l'ancienneté, aux motifs qu'il « méritait une promotion au regard des heures de travail fourni et de ce qu'il a subi lors de la précédente municipalité, même s'il ne figure pas en début de liste ». Or, il ressort de sa fiche de poste que l'intéressé était chargé de missions relevant habituellement de la catégorie C, tandis que l'inscription de deux agents exerçant des missions de conception et d'encadrement avait été débattue au cours de la réunion de la CAP.

Dans ces conditions, le maire de la commune a commis une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de l'intéressé en procédant à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la nomination de ce dernier.

Réf. : CE n° 408614 du 25 mai 2018.

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent, ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

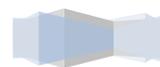
Dans le cas d'espèce, l'employeur a licencié pour insuffisance professionnelle un rédacteur principal de 2^{ème} classe occupant l'emploi de « gestionnaire carrière/payé et financier » en se fondant sur l'incapacité de l'intéressé à fournir à sa hiérarchie les données afférentes à la masse salariale de la commune, à préparer sans erreur matérielle la plupart des différents actes qui relevaient de sa compétence et à répondre dans les délais et de manière pertinente aux demandes qui lui étaient adressées, et à suivre les consignes de travail.

Alors que le conseil de discipline avait émis un avis défavorable sur la mesure projetée, le juge administratif a considéré que le licenciement est légal au regard des carences de l'intéressé dans l'accomplissement des différentes tâches qui lui étaient confiées, de ses nombreuses erreurs répétées et grossières, de l'absence de capacité à hiérarchiser les tâches confiées et à organiser son travail, et d'un manque de rigueur qui se manifestait également par des retards à la prise de poste qui, cumulativement, révèlent l'inaptitude à un exercice normal des fonctions correspondant à son grade.

Réf. : CAA Versailles n° 16VE02009 du 14 mai 2018.

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire, son aptitude à exercer normalement ses fonctions peut être appréciée au regard de fonctions auxquelles il a été irrégulièrement nommé, sauf si ces dernières ne correspondent pas à celles pour lesquelles il a été engagé ou à celles de son grade.

Dans le cas d'espèce, un attaché territorial occupant le poste de « chargé de la veille documentaire des modes de financement et de l'observatoire des subventions » d'une commune a été licencié pour insuffisance professionnelle. La circonstance que l'affectation sur le poste avait été auparavant



annulée par un tribunal administratif en raison d'un vice de procédure est sans incidence sur la légalité de la décision dès lors que les fonctions confiées correspondaient au grade du fonctionnaire. La mesure est justifiée dans la mesure où l'agent avait non seulement manqué de diligence et de rigueur dans l'exercice de ses fonctions mais, plus largement, s'était révélé inapte à leur exercice comme l'avait relevé le conseil de discipline.

Réf. : CE n° 410411 du 13 avril 2018.



- Un fonctionnaire stagiaire CNRACL inapte ouvre-t-il droit à la mise à la retraite pour invalidité ?

NON. Les fonctionnaires stagiaires CNRACL ne peuvent en bénéficier, car l'affiliation à la CNRACL ne devient définitive qu'à partir de la titularisation. La retraite pour invalidité est donc réservée aux fonctionnaires titulaires. En cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions, le stagiaire est alors licencié pour inaptitude physique.

- Est-il possible de prévoir par délibération un plafond de jours à monétiser pour le compte épargne-temps (CET) ?

NON. Cela n'est pas prévu par les textes. La collectivité délibère sur la possibilité d'indemniser les jours épargnés sur le CET sans pouvoir limiter cette possibilité à un nombre de jours. Dès lors que la collectivité a ouvert la possibilité de monétiser le CET, l'agent peut opter pour l'indemnisation de la totalité des jours épargnés sur son CET excédant 20 jours (articles 5 et 7 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

- Doit-on obligatoirement saisir la commission de déontologie avant l'octroi d'une disponibilité pour convenances personnelles ?

NON. La disponibilité pour convenances personnelles n'implique pas nécessairement l'exercice d'une activité nécessitant la saisine de la commission de déontologie (article 25 octies III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Par ailleurs, l'octroi d'une telle disponibilité n'est pas conditionné par l'obtention d'un avis de la commission de déontologie.

Toutefois, si l'avis de la commission de déontologie est un préalable obligatoire à l'exercice de l'activité projetée par l'agent, celui-ci ne pourra pas l'exercer si elle émet un avis d'incompatibilité. Les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité s'imposent à l'agent (article 25 octies V et VI de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- Afin de bénéficier d'un congé pour bilan de compétences, l'agent public doit-il remplir une condition d'ancienneté ?

NON. Désormais, les fonctionnaires, les agents contractuels occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux, ne doivent plus remplir une condition d'ancienneté pour pouvoir en bénéficier. En effet, la condition des 10 ans d'ancienneté a été supprimée à compter du 11 mai 2017 (articles 18, 42 et 46 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 ; décret n° 2017-928 du 6 mai 2017).

Peut-on communiquer la liste du personnel de la collectivité à toute personne qui en ferait la demande ?

OUI. La liste du personnel qui fait simplement apparaître les nom, prénom, grade, service, date d'embauche et statut de ses agents, constitue un document administratif communicable de plein droit



à toute personne qui en fait la demande. Les informations relatives aux composantes fixes de la rémunération de ces agents (grade, échelon, indice de traitement) ne sont pas couvertes par le secret de la vie privée et des dossiers personnels, contrairement aux indemnités susceptibles de traduire une appréciation sur la manière de servir des agents (avis CADA du 24.01.2008, n° 20080524 ; avis CADA du 20.12.2007 n° 20074885).

Est-ce que l'on peut faire don de jours de congés à des collègues aidant un proche ?

NON. Depuis le 14 février 2018 (loi n° 2018-84 du 13.02.2018), le dispositif de don de jours de repos a été étendu à une nouvelle hypothèse pour les salariés de droit privé. Ces derniers peuvent désormais faire don de congés payés à certains proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce dispositif nécessite un décret d'application avant de pouvoir être mis en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale.

Aujourd'hui, il n'est possible pour un agent public de faire don de jours à un autre agent public, dépendant du même employeur, que s'il est parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade (décret n° 2015-580 du 28.05.2015).

Est-il possible de recruter en CDI un contractuel d'une autre fonction publique (FPE – FPH) bénéficiant d'un CDI dans son administration d'origine ?

NON. La portabilité du CDI n'est possible que dans le cas où l'agent contractuel bénéficie d'un CDI au sein de la fonction publique territoriale (article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984).

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 1 - Avenue du Futuroscope - Arobase 1

CS 20205 - CHASSENEUIL DU POITOU

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : contact@cdg86.fr

