



CDG INFOS SEPTEMBRE 2020 #7

Le CDG86, à vos côtés

Les mouvements du CDG 86

Depuis le 1er octobre 2020, **Madame Karine Moreau** a pris ses fonctions de **Chargée des instances paritaires (CAP et Comité technique)** au sein du service Carrière Retraite.

Elle succède à Mélanie RAMOND qui a occupé les fonctions de chargée des instances pendant 6 années. Nous la remercions pour sa contribution durant la période passée au CDG86 et nous lui souhaitons bonne continuation dans ses projets professionnels.

[Voir l'organigramme des services](#)

Le télétravail

La mise en place du télétravail dans les collectivités et établissements est régie par le décret n°2016-151 du 11 février 2016, modifié en 2020.

Une **délibération** après avis du Comité Technique est nécessaire.

Une **note d'information** rappelant le cadre légal et la procédure pour l'instauration de ce mode de travail est disponible sur le site internet du CDG.



[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)

Archivistes itinérants

Exemple d'intervention en collectivité



Avant notre intervention

Besoin d'y voir plus clair dans vos archives ?



Après notre intervention

Tri, classement et cotation des boîtes en continu puis rédaction d'un inventaire.

Plus d'informations sur notre service d'archivistes itinérants ?
[Cliquez ici](#)

Carrière Retraite

Le congé parental

Les règles relatives au **congé parental** ont été modifiées par le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020. Une **note** prenant en compte ces nouvelles dispositions est disponible sur le site internet du CDG.



[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)



Calendrier des instances paritaires

Le calendrier des instances paritaires est mis à jour.

[Pour le consulter, cliquez ici](#)

Paie



Prime "Grand âge"

Le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 permet l'octroi d'une **prime** pour certains agents territoriaux qui exercent dans les établissements et services des collectivités dédiés à la **prise en charge des personnes âgées**.

[Pour consulter l'actualité dédiée, cliquez ici](#)

Quelques jurisprudences

Emploi fonctionnel : la réintégration de l'agent dont il est mis fin au détachement

Dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité ou cet établissement informe son organe délibérant, en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les postes vacants à la date où cette collectivité ou cet établissement est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Références : Conseil d'Etat, le 8 juillet 2020, requête n°423759.

Abaissement brutal de la notation d'agent et harcèlement moral

En l'espèce, la notation d'un agent a été abaissée à 12,55 sur 20 et assortie d'appréciations particulièrement négatives, sans que la commune n'établisse que cette évolution aurait correspondu à une modification substantielle du comportement ou des aptitudes professionnelles de l'intéressé. Il ressort que l'agent a été régulièrement affecté à des tâches sans rapport avec ses capacités techniques, sans que la commune n'établisse que ces affectations étaient imposées par les besoins du service et qu'il a été confronté à l'hostilité manifeste de sa hiérarchie et de représentants de l'exécutif municipal, qui s'est traduite, en particulier, par des propos humiliants tenus publiquement à son encontre ainsi que par l'exercice de pressions sur ceux des agents communaux qui avaient accepté de témoigner en sa faveur. La cour en déduit, après avoir relevé la brutale dégradation de la notation de l'agent, que l'intéressé avait fait l'objet de la part de sa hiérarchie d'une surveillance étroite visant à le prendre en faute, de brimades et de propos vexatoires ; que ces éléments constituent des faits de harcèlement moral.

Références : Conseil d'Etat, le 29 juillet 2020, requête n°428283.

Succession abusive de contrats à durée déterminée

Un agent a été recruté par contrat à durée déterminée comme assistant territorial d'enseignement artistique pour enseigner la guitare à l'école de musique de la commune au cours de l'année scolaire 1996-1997. Son contrat a ensuite été renouvelé chaque année scolaire jusqu'en juin 2013, soit pendant 17 ans. Ce renouvellement a été considéré comme abusif par la cour.

En effet, si les collectivités territoriales peuvent recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, cela ne fait pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Références : Conseil d'Etat, le 3 juillet 2020, requête n°424229.

***Votre CDG, assembleur de solutions RH
sur le territoire***



Centre de Gestion de la fonction
publique territoriale de la Vienne
Téléport 1 - Avenue du Futuroscope -
Arobase 1
CS 20205 - CHASSENEUIL DU POITOU
86962 FURUROSCOPE Cedex
05 49 49 12 10
contact@cdg86.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur CDG86.

[Se désinscrire](#)

© 2020 CDG86