



N°5 - MAI 2018

TEXTES

► POLICE MUNICIPALE : ACCES AUX FICHIERS D'IMMATRICULATION ET DE PERMIS DE CONDUIRE

► **Décret n°2018-387 du 24 mai 2018 précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules**

Ce décret précise les conditions d'accès et les catégories de personnes autorisées à accéder directement ou pouvant être destinataires des données et traitements de données à caractères personnels relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules.

Ce texte permet aux policiers municipaux et gardes champêtres d'avoir accès au SIV (système d'immatriculation des véhicules) et au SNPC (système national des permis de conduire). En effet l'article 2 indique que «les agents de police judiciaire adjoints et les gardes champêtres, individuellement désignés et habilités par le préfet, sur proposition du maire de la commune, aux seules fins d'identifier les auteurs des infractions au présent code qu'ils sont habilités à constater.»

Jo du 25/05/2018

► CONTRIBUTION SOCIALE DE SOLIDARITE

► **Décret n°2018-363 du 16 mai 2018 portant application de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 en matière de contribution sociale de solidarité à la charge des sociétés.**

Ce texte applicable au 01/01/2018 est pris en application des articles 4, 10 et 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Ces articles prévoient la suppression de la contribution supplémentaire à la contribution sociale de solidarité des sociétés, la fusion de cette dernière avec la contribution additionnelle et l'évolution de la Caisse nationale du régime social des indépendants, chargée du recouvrement de ces contributions.

Ce texte organise aussi la désignation des organismes qui seront successivement en charge du recouvrement de la contribution sociale de solidarité des sociétés, conformément au calendrier d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 15 de la loi de financement relatives à l'évolution de la Caisse nationale du régime social des indépendants.

Jo du 18/05/2018

► CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)

► **Décret n°2018-307 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n°95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982**

Ce texte applicable immédiatement a pour objet d'abroger le décret n°95-473 du 24/04/1995 relatif à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires territoriaux puisque le dernier bénéficiaire de ce dispositif est parti à la retraite en avril 2017.

Jo du 28/04/2018

► FONDS DE COMPENSATION DES CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

► **Décret n°2018-308 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n°84-1021 du 21 novembre 1984 portant application de l'article 6 de la loi n°84-7 du 3 janvier 1984 créant un fonds de compensation des cessations progressives d'activité des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics non hospitaliers**

Ce décret applicable immédiatement a pour objet d'abroger le décret n°84-1021 du 21/11/1984 créant un fonds de compensation des cessations progressives d'activité des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics non hospitaliers.

Le reliquat de trésorerie constaté de ce fonds de compensation sera reversé à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales avant le 30/04/2018.

Jo du 28/04/2018

► BULLETIN DE PAIE

► **Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R.3243-2 du code du travail.**

L'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail est modifié.

Jo du 12/05/2018

► COMMISSION CONSULTATIVE DES POLICES MUNICIPALES

► **Arrêté du 16 mai 2018 portant nomination à la commission consultative des polices municipales**

Cet arrêté renouvelle la commission consultative des polices municipales.

Au sein du collège des élus, figurent Jean-Claude GODIN, maire de Marseille, et Christian ESTROSI, maire de Nice.

► INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE (ISS)

► **Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n°2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement**

Cet arrêté applicable rétroactivement au 01/01/2017 modifie l'arrêté du 25/08/2003 fixant les modalités d'application du décret n°2003-799 du 25/08/2003 relatif à l'indemnité spécifique de service octroyée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.

Cet arrêté propose de nouveaux tableaux fixant les coefficients de modulation individuelle et les coefficients de modulation par service (coefficients géographiques).

Les coefficients de modulation individuelle sont fixés comme suit :

CORPS ET GRADES	MODULATION INDIVIDUELLE par rapport au taux moyen	
Ingénieur chargé d'une direction ou d'un service déconcentré ou d'un service à compétence nationale	80 %	140 %
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État, détaché sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du premier ou du deuxième groupe	73,5 %	122,5 %
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	73,5 %	122,5 %
Ingénieur des travaux publics de l'État	85 %	115 %
Technicien supérieur, technicien supérieur principal et technicien supérieur en chef du développement durable	90 %	110 %
Dessinateur	90 %	110 %
Expert technique principal et expert technique des services techniques	90 %	110 %

Le coefficient de modulation pour le département de Vaucluse est le suivant : 1.

Jo du 26/04/2018

► RIFSEEP : CONSERVATEURS TERRITORIAUX DES BIBLIOTHEQUES – ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE – BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX

L'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques permet la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois des :

- conservateurs territoriaux des bibliothèques,
- attachés de conservation du patrimoine,
- bibliothécaires territoriaux.

Jo du 26/05/2018

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

➤ **Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique.**

N°NOR : CPAF1807455C

Cette circulaire a pour objet de rappeler les modalités d'octroi, de renouvellement, de fonctionnement du temps partiel thérapeutique (TPT) ainsi que ses effets sur la situation administrative et la rémunération de l'agent.

La circulaire comporte 4 annexes :

Annexe n°1 : notice explicative relative au temps partiel thérapeutique

Annexe n°2 : modèle de demande de temps partiel thérapeutique incluant le certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé,

Annexe n°3 : modèle de courrier du médecin agréé,

Annexe n°4 : schéma de synthèse de la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique

La circulaire rappelle que l'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19/01/2017 a modifié les conditions d'octroi du temps partiel thérapeutique puisque désormais, **l'octroi du temps partiel thérapeutique est accordé après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé.** Le comité médical et la commission de réforme n'interviennent plus que lorsque les avis du médecin traitant du médecin agréé sont divergents.

L'objectif du temps partiel thérapeutique est de favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent et de permettre une rééducation ou une réadaptation professionnelle.

Bénéficiaires

La circulaire rappelle que le TPT peut être octroyé aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Le TPT ne peut être octroyé aux agents contractuels ni aux fonctionnaires à temps non complet dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 28 heures. Ces agents, affiliés au régime général, peuvent bénéficier des mesures relatives au temps partiel pour motif thérapeutique du régime général.

Conditions d'octroi

Le TPT peut être octroyé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé,
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé :

- après un **congé de maladie ordinaire** pour une même affection,
- après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée
- après un accident de service ou une maladie contractée pendant l'exercice des fonctions.

Désormais, aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée. Par conséquent, le fonctionnaire peut se voir accorder un TPT après un seul jour d'arrêt de travail.

Le TPT ne peut être octroyé qu'à des fonctionnaires en position d'activité (mise à disposition incluse) ou de détachement. Par conséquent, il ne peut s'appliquer aux fonctionnaires en position de congé parental ou de disponibilité d'office pour raison de santé.

Procédure

La procédure est identique pour une première demande d'octroi et pour une demande de renouvellement de TPT.

Le TPT est octroyé :

- sur demande expresse de l'agent,
- **après avis concordant du médecin traitant de l'agent et du médecin agréé par l'administration,**
- **en cas d'avis divergent, le comité médical ou la commission de réforme sera saisi(e).**

La demande

La circulaire conseille aux employeurs de déposer la demande de TPT le plus rapidement possible bien avant la reprise de l'agent et de lui proposer un entretien de

maintien ou de retour à l'emploi avec le service des ressources humaines et le médecin de prévention pour une meilleure anticipation de sa reprise d'activité. Bien qu'aucun délai ne soit prévu par les textes, il est conseillé d'effectuer la demande au plus tard le jour de la reprise de travail de l'agent.

La circulaire préconise de remettre à l'agent et à son médecin traitant la notice explicative prévue en annexe. La demande de l'agent accompagnée du certificat du médecin traitant doit ensuite être remise à l'employeur. Un modèle figure en annexe.

La circulaire indique que le début de la période de TPT peut être différé par rapport à la date de reprise, soit pour des raisons médicales, soit pour tenir compte du temps nécessaire au déroulement d'attribution du dispositif.

En cas de décision postérieure à la reprise de l'activité, dans l'attente de cette décision, l'employeur doit placer l'agent en situation régulière. A ce titre, il doit déterminer avec l'agent et le cas échéant avec le médecin de prévention si dans l'attente de la décision, il souhaite :

- demander à travailler à temps partiel sur autorisation ou de droit,
- poursuivre son activité à temps partiel, s'il en bénéficiait auparavant,
- travailler à temps plein si l'agent pense que son état de santé le permet en attendant le TPT.

Si l'agent a choisi de reprendre dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation dans l'attente de la décision de l'employeur, la date d'effet du TPT sera décomptée à compter de la date de reprise à temps partiel sur autorisation sauf demande contraire de l'agent. La rémunération du fonctionnaire doit être régularisée en conséquence.

Lorsque l'agent a repris à travailler à temps plein dans l'attente de la décision de l'employeur, la durée du TPT doit être décomptée à compter de la date d'effet du TPT prévue par la décision de l'employeur.

L'avis du médecin traitant

Le médecin traitant rend un avis sur la capacité de l'agent reprendre ses fonctions à TPT en fonction des deux critères suivants :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé,
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le médecin traitant se prononce sur la quotité de temps de travail et lorsque la demande de TPT est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service, sur la durée de la période de TPT, en se rapprochant du médecin de prévention.

La circulaire rappelle que le médecin traitant renseigne le certificat médical prévu en annexe II dans le formulaire de demande de TPT, accompagné de pièces médicales sous pli confidentiel qu'il remet, à l'attention du médecin agréé au fonctionnaire.

Avis du médecin agréé

La circulaire rappelle que la collectivité employeur peut être dispensée de recourir à une expertise médicale par un médecin agréé lorsque l'agent produit un certificat médical provenant d'un médecin appartenant au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire ou d'un médecin ayant la qualité de praticien hospitalier dans un établissement hospitalier public.

Prise en charge du coût de la visite médicale

La circulaire précise que la visite médicale est financée par l'employeur **une seule fois pour l'octroi et une seule fois pour chaque période de renouvellement.**

Le médecin agréé indique si le temps partiel thérapeutique est justifié, il se prononce sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé de l'agent et sur la durée de la période de temps partiel thérapeutique.

La circulaire préconise au médecin agréé, dans un souci de concordance d'avis entre le médecin traitant et le médecin agréé, d'inscrire son avis sur le même formulaire que celui utilisé par le médecin traitant présenté dans l'annexe II de la circulaire ou sur le formulaire complété par l'employeur avec le certificat médical du médecin traitant ou l'imprimé complété par le médecin traitant.

Lorsque son avis ne coïncide pas avec celui du médecin traitant, il doit joindre ses conclusions médicales sous pli confidentiel ne pouvant être ouvert que par un médecin. Le médecin agréé peut ne pas être d'accord avec le médecin traitant sur la justification du TPT, de sa durée ou sur la quotité du temps de travail.

Avis du comité médical ou de la commission de réforme

Désormais, le comité médical ou la commission de réforme ne doivent être saisi par l'employeur que lorsque l'avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

La circulaire indique que le comité médical ou la commission de réforme doivent s'appuyer sur les éléments médicaux produits par le médecin traitant et par le médecin agréé dans le cadre de procédure.

En cas d'avis défavorable, l'avis doit comporter une motivation respectueuse du secret médical. Le comité médical peut être saisi.

Décision de l'employeur

L'employeur n'est pas lié par les différents avis médicaux. La demande de TPT doit être appréciée au regard des avis médicaux.

Le refus de TPT doit être motivé car il s'agit d'une décision défavorable.

La décision de l'employeur peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux.

Cas particuliers

Si l'agent bénéficiait d'un temps partiel de droit ou sur autorisation avant l'arrêt de travail, la décision plaçant l'agent à TPT mettra fin au temps partiel accordé antérieurement.

La circulaire rappelle qu'à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de plus de douze mois, un congé de longue maladie, un congé de longue durée, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions que s'il est reconnu apte à la reprise par le médecin agréé et par le comité médical.

Durée du temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé par période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection, après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou de longue durée.

Après un congé pour accident de service ou une maladie professionnelle, l'autorisation de TPT est accordée pour une durée maximale de six mois renouvelable.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service octroyée pour une rechute d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ouvre de nouveaux au TPT.

La circulaire précise qu'en matière d'octroi du congé de longue durée, la notion d'affection est prise au sens strict alors que pour l'octroi du TPT, la notion doit être entendue de manière plus large. Ainsi par exemple, différents types de cancer sont considérés comme des affections différentes pour l'octroi du TPT.

La quotité

Les textes ne prévoient pas les quotités du TPT, la circulaire préconise une assimilation du TPT au temps partiel sur autorisation, en matière de quotité (de 50 % à moins de 100 %).

Impact des congés sur le TPT

Les congés ne suspendent pas, n'interrompent pas et n'empêchent pas la fin du terme normal du TPT. En revanche, le congé de maternité, de paternité et le congé pour adoption suspendent l'autorisation d'exercer à TPT.

Reprise après un TPT

A l'issue d'un TPT, l'agent reprend son service à temps plein sans l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme.

Après épuisement du TPT, si l'agent ne peut reprendre à temps plein, il peut demander un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Conséquences du TPT sur la rémunération

Pendant la période du temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement (traitement indiciaire, indemnité de résidence, SFT et NBI).

La circulaire indique que le **montant des primes et des indemnités, durant cette période est calculé au prorata de la durée effective du service.**

La circulaire précise aussi que durant un congé pour raison de santé ou durant un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire est rémunéré dans les conditions prévues pour le congé et non en fonction des droits relatifs au TPT.

Effets sur la situation administrative

Il est rappelé que le TPT est considéré comme du temps plein pour :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade,
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile,
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

Congés annuels et RTT

En matière de congés annuels et des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en TPT, leurs droits sont assimilables à ceux d'un agent exerçant dans le cadre d'un temps partiel de droit commun.

► ELECTIONS PROFESSIONNELLES

► **Circulaire du 26 avril 2018 relative aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale - Cartographie des instances.**

A l'occasion des élections professionnelles qui auront lieu, pour la fonction publique territoriale, le 6 décembre prochain, les préfetures doivent, à la demande

JURISPRUDENCE

► REQUALIFICATION D'UN CDD A TEMPS NON COMPLET EN CDI

► **CE n°405449 du 26/04/2018**

En vertu des septième et huitième alinéas de l'article 3 de la loi du 26/01/1984, "les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième, et sixième alinéas du même article sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. Si, à l'issue de la période maximale de six ans, **ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.** En outre, conformément à l'article 21 de la loi du 12/03/2012, à la date de publication de la présente loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel.

Un tel droit est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi. Pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date, la durée requise est réduite à trois années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des quatre années précédant la même date de publication.

Par ailleurs, pour bénéficier de ce droit, le contrat doit correspondre à un besoin permanent, faire l'objet d'une reconduction, et être conclu pour un service à temps complet

Toutefois, l'article 55 du décret du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes précise que les fonctions des personnels des administrations parisiennes qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un

de la DGCL, adresser cette circulaire aux collectivités territoriales de leur ressort. La circulaire comprend une note relative à la réglementation applicable aux différents scrutins (CAP, CCP, CT) ainsi qu'un questionnaire à remplir par les collectivités territoriales afin que la DGCL puisse établir la cartographie des instances à renouveler.

service à temps non complet, sont assurées par des agents non titulaires. Cette disposition réglementaire est sans incidence sur l'application à tous les contrats correspondant à un besoin permanent, qu'ils soient ou non conclus pour un service à temps complet, des dispositions de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012.

► LICENCIEMENT D'UN CONTRACTUEL ET PERIODE D'ESSAI ILLEGALE

► **CAA de Paris n°17PA02028 du 11/04/2018**

En vertu de l'article 9 du décret du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, un contrat peut comporter une période d'essai permettant à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Cependant, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

► RECOURS ABUSIF A DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

► **CE n°396107 du 16/05/2018**

En vertu des deux premiers alinéas de l'article 3 de la loi du 26/01/1984, les collectivités territoriales ne peuvent recruter des agents non titulaires en vue d'assurer des remplacements momentanés ou d'effectuer des tâches à caractère temporaire ou saisonnier que par contrat à durée déterminée. De telles dispositions permettent aux collectivités de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée. Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'en cas de re-

nouvellement 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.

Le juge doit apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif et doit prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

► ARTICLE 88 DE LA LOI DU 26/01/1984 ET QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITE

➤ CE n°418728 du 18/05/2018

Les Centres de gestion peuvent intervenir en défense dans le cadre de l'action principale d'une commune soulevant une question prioritaire de constitutionnalité en qualité d'établissement public local chargé d'une mission d'assistance et de conseil aux collectivités.

En vertu de l'article 88 alinéa 1 de la loi du 26/01/1984, l'organe délibérant des collectivités fixe le régime indemnitaire dans la limite de ceux de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat 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'Etat.

La seconde phrase du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 donne la faculté aux collectivités territoriales de tenir compte, pour la fixation des indemnités, des conditions d'exercice des fonctions et de la manière de servir des agents. En revanche, la dernière phrase de ce premier alinéa leur impose, lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, que l'indemnité se compose de deux parts, dont l'une prend en compte les conditions d'exercice des fonctions et l'autre la manière de servir.

L'instauration au sein de ce régime d'une part relative à l'engagement professionnel des agents n'est qu'une simple faculté pour l'Etat, dont la mise en œuvre relève du pouvoir réglementaire.

La commune de Ploudiry soutient que les dispositions instaurant de manière inconditionnelle l'obligation de prévoir un régime indemnitaire incluant une part relative à l'engagement professionnel de l'agent, lorsque tel est le cas pour les services de l'Etat servant de référence, ne comportent pas l'énoncé de garanties propres à prévenir une entrave à l'exercice du libre choix des collectivités territoriales dans l'établissement du régime indemnitaire de leurs agents et portent, ainsi, atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales affirmé par le troisième alinéa de l'article 72 de la Constitution. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité invoquée à l'encontre des deuxième et troisième phrases du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, dans leur rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 doit être renvoyée devant le Conseil constitutionnel.

► PRESOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

➤ CE n°416257 du 18/05/2018

Les dispositions antérieures à celles prévues par l'ordonnance du 19/01/2017 introduisant un article 21 bis au sein de la loi du 13/07/1983 qui ne rendaient pas applicables aux fonctionnaires territoriaux le régime de présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles, ne méconnaissaient pas le principe d'égalité devant la loi. Une telle question n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux. Elle ne peut être considérée comme une question prioritaire de constitutionnalité susceptible d'être examinée par le Conseil constitutionnel puisque les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé et que leur sont en particulier applicables des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés de maladie.

QUESTIONS ECRITES

► INEGALITE DE TRAITEMENT ENTRE AGENTS TERRITORIAUX AU SEIN D'UNE MEME COLLECTIVITE

➤ **QE JOSn°3009 du 26/04/2018**

Conformément à l'article 111 (alinéa 3) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 les compléments de rémunération collectivement acquis peuvent être maintenus par les collectivités locales, lorsqu'elles les avaient mis en place avant la loi du 26/01/1984 et ce, quelle que soit la date de recrutement des agents et lorsqu'elles l'intègrent dans leur budget.

Ainsi, en vertu de l'article 111 qui ne peut permettre la création de nouveaux régimes indemnitaires dérogatoires, une collectivité ne peut pas octroyer de telles rémunérations complémentaires si elle ne les a pas instituées avant 1984. Par conséquent, les collectivités nouvelles, dont celles issues de la fusion des régions, ne peuvent octroyer aux nouveaux agents qu'elles recrutent une prime de fin d'année ou un treizième mois. En outre, les nouveaux agents ne peuvent pas bénéficier d'une majoration de leur régime indemnitaire par rapport à ceux recrutés avant la fusion.

En revanche, pour les agents issus des collectivités fusionnées, les dispositions de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, permettent le bénéfice du maintien de leur régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis, s'ils y ont intérêt. Toutefois, la collectivité territoriale pourra mettre en place un nouveau régime indemnitaire ou abroger les avantages de l'article 111, dès lors que le nouveau régime indemnitaire est plus favorable à l'agent que le cumul de l'ancien régime indemnitaire et des avantages de l'article 111.

En effet, la jurisprudence n'octroie pas de caractère définitif au maintien de ces avantages et considère qu'un nouveau régime indemnitaire, fixé par l'employeur, peut y mettre fin (CE n°287771 du 21/03/2008).

Pour résorber d'éventuelles inégalités de rémunération entre agents territoriaux exerçant les mêmes fonctions, il est de la compétence de la collectivité de définir un nouveau régime indemnitaire préservant, le cas échéant, le niveau global de primes des agents ayant bénéficié d'indemnités plus favorables.

► REVALORISATION DU STATUT DES ATSEM

➤ **QE JOAN n°2666 du 01/05/2018**

Suite à un rapport du CSFPT, une lettre de mission a été adressée en mars 2017 à l'IGEN, Inspection générale de l'éducation nationale et à l'IGA, Inspection générale de l'administration (IGEN/IGA) par le ministre de l'éducation nationale et le ministre de l'action et des comptes publics pour étude des missions et rôles des ATSEM.

En juillet 2017, un rapport conjoint de l'IGEN et de l'IGA remis aux ministres a émis diverses recommandations en matière de statut, concours, formation, évolution de carrière...

Par ailleurs, en avril 2017, une nouvelle spécialité, «accompagnant éducatif petite enfance» a été créée pour le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) «petite enfance» par arrêté du 22/02/2017, publié au Journal officiel du 13/04/2017. Désormais, le titulaire d'un tel CAP peut exercer son activité professionnelle en école maternelle.

En outre, deux décrets du 01/03/2018 (n°2018-152 et 2018-153), publiés au Journal officiel du 03/03/2018 ont modifié le statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles en mettant en avant leur participation aux activités pédagogiques menées en classe.

Enfin, les deux ministres envisagent la rédaction d'un document signé conjointement avec l'Association des maires de France (AMF) afin «de prévenir les interprétations possiblement divergentes et parfois conflictuelles résultant de la double hiérarchie (collectivité locale / éducation nationale via le directeur d'école)» tel que préconisé dans le rapport IGEN/IGA.

► RETRAIT DE L'AGREMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤ **QE JOAN n°4028 du 17/04/2018**

L'obtention de l'agrément conditionne le recrutement d'un agent de police municipale. Par conséquent, son retrait ou sa suspension met fin à ses fonctions.

Par ailleurs, la décision de retrait ne constituant pas une sanction disciplinaire, elle n'entraîne pas de procédure disciplinaire. Toutefois, une telle décision constitue une mesure prise en considération de la personne et à ce titre, l'agent doit être en mesure de consulter son dossier et de présenter ses observations.

En outre, la jurisprudence a précisé, dans un arrêt du CE n°360790 du 19/10/2012 qu'en cas de retrait ou de suspension, le maire **peut** proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois.

Les fonctionnaires de l'Etat, policiers nationaux ou gendarmes, en position de détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale dont l'agrément est retiré ne peuvent plus exercer leurs fonctions au sein de la police municipale. Ils peuvent alors, conformément au statut, demander à mettre fin à leur détachement afin de réintégrer leur corps d'origine.

► DISTINCTION ENTRE MUTATION INTERNE ET MODIFICATION DE LA FICHE DE POSTE

► **QE JOS n°3370 du 17/05/2018**

En vertu de l'article 52 de la loi du 26/01/1984, l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité. Les mutations internes ou changements d'affectation peuvent intervenir à la demande de l'agent ou d'office.

Lorsque la mutation est prononcée d'office, à l'initiative de l'employeur, elle doit trouver sa justification dans des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service, comme par exemple dans le cadre d'une réorganisation du service (CE n°21670 du 27 octobre 1982), être liée à la personne de l'agent (CE, n°64584 du 21 juin 1968) ou à son aptitude physique.

En revanche, une mutation interne ne peut être prononcée à titre disciplinaire comme dans la fonction publique de l'Etat. En effet, le déplacement d'office prévu dans la fonction publique de l'Etat ne fait pas partie des sanctions disciplinaires limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. Et le juge administratif vérifie qu'une mutation dans l'intérêt du service ne constitue pas une sanction déguisée (CE n°348964 du 25/02/2013). De telles mutations doivent obéir à une procédure précise. En effet, en vertu de l'article 52 de la loi n°84-53 du 26/01/1984, les mouvements entraînant un changement de résidence ou une modification de la situation des agents doivent être soumis à l'avis des commissions administratives paritaires. En outre, conformément à l'article 41 de la loi du 26/01/1984 un recrutement dans le cadre d'une mutation interne nécessite une déclaration de vacance d'emploi (Conseil d'Etat, no 309132 du 11 août 2009).

La fiche de poste a elle pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. Une fiche de poste peut être modifiée afin de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Un changement de de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Une telle mutation ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

VOS QUESTIONS

► UN STAGIAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PEUT-IL BENEFICIER DES TITRES-RESTAURANT ?

En vertu de l'article L124-13 alinéa 3 du Code de l'éducation, les stagiaires de l'enseignement ont accès aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les agents de la collectivité d'accueil.

Article L124-13 alinéa 3 du Code de l'éducation

► MEDAILLE D'HONNEUR COMMUNALE

Les années accomplies dans le privé comptent-elles ?

Les années accomplies dans le privé ne sont pas prises en compte pour l'obtention de la médaille d'honneur communale.

Périodes de temps partiel, de congé de maladie et de disponibilité pour convenances personnelles

Les périodes de temps partiel sont prises en compte au prorata du temps de travail et ne comptent pas comme des périodes à temps plein.

► MODIFICATION DU MOTIF DE LA DISPONIBILITE

A l'expiration d'une période de disponibilité, l'agent peut demander une modification du motif de la disponibilité sous réserve qu'il remplisse toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité.

► AGENTS A TEMPS NON COMPLET ET TEMPS PARTIEL

Les agents à temps non complet ne peuvent pas bénéficier du temps partiel sur autorisation.

Calcul du seuil des 15 % dans le cadre du cumul d'emplois publics

En vertu de l'article 8 du décret n°91-298 du 20/03/1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet, le cumul de plusieurs emplois à temps non complet

est possible sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un temps complet.

Par ailleurs, un fonctionnaire à temps complet peut cumuler un ou plusieurs emplois à temps non complet à condition que la durée totale de service n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un temps complet.

- Pour les agents travaillant à 35 heures, la durée totale de service ne peut excéder 40 heures,
- pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique dont le temps de travail hebdomadaire est de 16 heures, la durée ne pourra pas excéder 18 heures,
- pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique dont le temps de travail hebdomadaire est de 20 heures, la durée ne pourra pas excéder 23 heures.

PROCHAINE SEANCE DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : 13/06/2018

VU SUR LE NET

► EVOLUTION DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES ENTRE EFFETS DE STRUCTURE ET EFFETS REFORME

- Les études de la CNRACL. Avril 2018

Sur le site www.retraitesolidarite.caissedesdepots.fr

► 15 ACTIONS POUR EN FINIR AVEC LES INEGALITES SALARIALES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Sur le site www.travail-emploi.fr

► TENTATIVES D'ESCROQUERIE : RENFORCEMENT DE LA VIGILANCE DE L'ORDONNATEUR ET DU COMPTABLE

- Livret
- Dépliant réalisés par la DGIFP

Sur le site www.impot.gouv.fr

► FONDS D'INNOVATION RH 2018

92 projets présentés au titre de l'appel à projet du FIRH 2018, 32 projets retenus.

Sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

► COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Echanges en direct avec les employeurs publics le 17/05/2018 de 14h à 15h via un tchat texte.

Sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

► REUSSIR L'INTEGRATION D'UN NOUVEL AGENT.

Sur le site www.blog-expertises-ppubliques.fr

► GUIDE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET AMENAGEMENT RAISONNABLE

Sur le site www.defenseurdesdroits.fr