

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Mai 2018, Numéro 03

## Le focus du mois :

Bilan social 2017 : la campagne de  
collecte des données sociales est lancée



## Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6

# Actualités Statutaires

## Contrats de maîtrise de la dépense locale : clarification des règles de calcul.

En application de la loi de programmation des dépenses publiques pour 2018-2022 et faisant suite à la circulaire du 16 mars 2018 relative à la contractualisation des dépenses locales, un décret publié le 28 avril dernier est venu, en complément, préciser les modalités de calcul :

- du seuil « de 60 millions d'euros de dépenses réelles de fonctionnement » au-delà duquel les collectivités et EPCI sont concernés par cette « contractualisation ».
- des dépenses de fonctionnement des collectivités ou EPCI ayant fait l'objet « d'une création, d'une fusion, d'une extension ou de toute autre modification de périmètre ».
- des recettes de fonctionnement, à savoir que : « les recettes réelles de fonctionnement s'entendent comme le total des produits nets de l'exercice entraînant des mouvements réels au sein de la section de fonctionnement ».

Le texte entend également définir la façon dont sera calculé le « besoin de financement » des collectivités et EPCI concernés, car, outre l'évolution des dépenses, ces mêmes contrats doivent également encadrer l'évolution dudit « besoin ».

➤ [Décret n°2018-309 du 27 avril 2018](#)

## Cessation progressive d'activité : abrogation du décret.

Le dispositif de cessation progressive d'activité ayant été supprimé par l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 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 est abrogé.

(Le dernier bénéficiaire de ce dispositif ayant fait valoir ses droits à la retraite en avril 2017).

➤ [Décret n° 2018-307 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n° 95-473 du 24 avril 1995](#)

## RGPD : l'obligation de désigner un délégué à la protection des données personnelles dès le 25 mai 2018.

La nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles concerne toutes les collectivités locales quelle que soit leur taille, au même titre que les acteurs économiques et les associations. Elle entrera en vigueur à partir du 25 mai 2018. Le Règlement pour la Protection des Données Personnelles (RGPD) transforme l'obligation de moyens de la législation actuelle en une obligation de résultats et renforce considérablement les sanctions encourues.

Cette nouvelle législation complète la loi informatique et liberté de 1978 et la loi république numérique (LRP) et crée de nouveaux droits et obligations :

- toute entité traitant des données de citoyens européens est concernée par le RGPD ;
- la notion de données personnelles est appréciée au sens large et intègre les données nominatives (noms, prénoms, adresse...) comme celles qui permettent une identification indirecte, comme la géolocalisation ;
- la majorité numérique est prévue à l'âge de 15 ans, âge à partir duquel un mineur peut consentir seul à un traitement de données à caractère personnel.



Le RGPD suppose d'anticiper les enjeux de protection des données personnelles en amont des projets informatiques via une étude d'impact.

En cas de contrôle, les collectivités devront être en mesure de prouver qu'elles ont engagé les mesures assurant leur conformité au RGPD et qu'elles tiennent à jour un registre des traitements.

En cas de manquement, les sanctions encourues sont élevées, prévoyant une amende maximale à 20 millions d'euros ou encore 4 % du chiffre d'affaires mondial pour une entreprise.

Le RGPD oblige aussi à déclarer à la CNIL tout piratage de données personnelles, dans les 72 heures après constatation des faits.

➤ [Guide de la CNIL : RGPD](#)

## Formation professionnelle, mobilité et emploi des personnes en situation de handicap : le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été adopté.

Le projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a été adopté en Conseil des Ministres le 27 avril 2018.

L'objectif : donner de nouveaux droits à tous les actifs en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, de mobilité « public-privé », d'employabilité des personnes en situation de handicap, d'assurance chômage, etc. Et ce, afin de favoriser la liberté de choix de sa vie professionnelle tout au long de sa carrière.

Ce projet de loi vise notamment, à encourager et valoriser les mobilités des fonctionnaires, et faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises au cours de cette période de mobilité.

En particulier, les dispositions du chapitre V du titre III du projet de loi modifient les dispositions relatives à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique, afin de dans cette position administrative.

Pour atteindre ce double objectif, elles prévoient :

- pendant une durée maximale cumulée de cinq ans au cours de la carrière, le maintien des droits à l'avancement aux agents qui sont placés en position de disponibilité, et exercent une activité professionnelle pendant cette période,
- la possibilité de prendre en compte les activités exercées dans cette position administrative pour une promotion à un grade à accès fonctionnel.

➤ [Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

## Insuffisance professionnelle : la carence ponctuelle ne suffit pas.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent 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 ses fonctions. En l'espèce, la Directrice des Ressources Humaines (DRH) qui n'a pas suivie la procédure proposée par le Directeur Général des Services concernant le remplacement d'un agent malade et qui a, ultérieurement, commis une erreur quant à l'applicabilité au personnel municipal de la réforme de la prime dite « de préfecture », ne suffit pas à établir une inaptitude à exercer normalement les fonctions de DRH.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle a été annulé.

**CAA Paris, n°16PA03485 du 27 février 2018.**

## Retraite : validation des services accomplis en tant qu'agent contractuel, le délai de 2 ans s'apprécie à la date de la demande du fonctionnaire territorial.

Le respect du délai de deux ans prévus par le I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003, durant lequel un fonctionnaire territorial peut, à compter de la notification de sa titularisation, demander la validation de ses services accomplis antérieurement en qualité d'agent contractuel de droit public, s'apprécie à la date de réception de cette demande par son employeur ou, lorsqu'elle est saisie directement par l'agent, par la CNRACL.

De ce fait, a été annulé le rejet émis par la CNRACL de traiter la demande de validation de services de l'agent, au prétexte que la commune a transmis cette demande tardivement.

**CE, n°407032 du 4 avril 2018.**

## Notification par pli recommandé : la preuve de l'absence de qualité du signataire incombe au destinataire.

Le Conseil d'Etat précise que, lorsque le destinataire d'une décision administrative soutient que l'avis de réception d'un pli recommandé portant notification de cette décision, à l'adresse qu'il avait lui-même indiqué à l'administration, n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'établir que le signataire de l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause.

En l'espèce, l'accusé de réception d'un pli recommandé a été signé par le gardien de la résidence où habite le destinataire du pli. Il incombe au destinataire de ce pli d'établir que le gardien de cette résidence n'avait pas qualité pour recevoir les plis recommandés qui lui étaient destinés. A défaut, la décision doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée à la date de la signature du pli, à l'intéressé.

**CE, n°399867 du 28 mars 2018.**

## Discipline : commet une faute justifiant une sanction disciplinaire l'agent qui refuse de se soumettre au contrôle biométrique du temps de présence.

La mise en place d'un système biométrique de contrôle du temps de présence des agents communaux constitue une mesure d'organisation interne des services et de gestion des agents de la collectivité. Une telle mesure relève de la compétence du maire en qualité de chef des services municipaux, qui n'avait pas à solliciter l'autorisation préalable du conseil municipal pour sa création et sa mise en œuvre.

Ainsi, l'obligation faite à l'agent de se soumettre au système de contrôle biométrique du temps de présence ne constitue pas un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, auquel il pouvait légalement refuser de se soumettre.

En l'espèce, le refus de l'agent constitue une faute justifiant une sanction.

**CAA Versailles, n°16VE03904 du 15 mars 2018.**



## Question écrite

**Incapacité et aménagement du poste de travail : le seul fait que la dégradation de l'état de santé de l'agent résulte d'un fait extérieur au service (1) n'exonère pas l'employeur de son obligation de maintien dans l'emploi, ni d'en supporter la charge financière.**

Un aménagement de poste intervient lorsqu'un agent présente une inaptitude temporaire à son poste de travail ou une inaptitude partielle au regard de certaines activités. L'article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, lie l'aménagement de poste au seul état physique du fonctionnaire sans qu'un lien soit établi entre celui-ci et le travail. Ces dispositions sont destinées à maintenir le fonctionnaire territorial dans l'emploi.

Par conséquent, **le seul fait que la dégradation de l'état de santé de l'agent résulte d'un fait extérieur au service [(1) agent agressé en dehors de son temps et de son lieu de travail et dont les séquelles nécessitent un aménagement de son poste] n'exonère pas l'employeur de son obligation ni est de nature à faire peser la charge financière de l'aménagement de poste sur un tiers.**

L'employeur a toutefois la possibilité d'engager, devant le juge civil, à l'encontre du tiers responsable, une action en réparation du préjudice subi à raison des coûts engagés en vue du maintien dans l'emploi de son agent.

**Question écrite n°02790  
JO Sénat du 15 mars 2018.**

## Bilan Social 2017 : la campagne de collecte des données sociales est lancée.

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoit que, les collectivités locales et leurs établissements publics présentent au Comité Technique, au moins tous les deux ans, un Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC), qui doit comporter les moyens humains et budgétaires dont ils disposent.

Ce rapport, plus communément appelé « bilan social » constitue une obligation légale pour les collectivités, conformément au décret n°97-443 du 25 avril 1997.

### Le bilan social : une obligation légale.

Conformément à l'arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans ce rapport, le bilan social indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales.

Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, de mobilité, d'absentéisme, de rémunération, d'égalité professionnelle femmes/hommes, ou encore de santé et sécurité au travail.

A ce titre, le bilan social constitue à la fois :

#### • Un outil de gestion des Ressources Humaines :

Il offre une photographie de la collectivité à un instant précis et permet ainsi de dégager les caractéristiques suivantes : personnel vieillissant, proportion d'agents contractuels...).

#### • Un outil de comparaison dans le temps et dans l'espace :

Il permet, par exemple, de suivre l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes et aussi de se comparer aux établissements territoriaux de même strate démographique,

Il est à noter que les Centres de Gestion, dans le cadre de leur coopération, peuvent, sur demande, élaborer des fiches « repères ».

#### • Un outil de dialogue social :

Lors de sa présentation au Comité Technique, il favorise le dialogue à partir de données claires et objectives sur le personnel.

Le bilan social est un véritable dispositif statistique permettant au législateur et au pouvoir réglementaire d'opérer les ajustements et les réformes nécessaires au bon fonctionnement et à l'adaptation du Statut de la Fonction Publique.

### Le bilan social : une nouvelle application web pour faciliter la saisie des données.

Partant du constat que les collectivités sont sollicitées sur plusieurs enquêtes au cours de l'année, les Centres de Gestion ont développé une nouvelle application dans laquelle sont centralisés :

- le **Bilan Social**,
- des données en matière de **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)**,
- le **rapport de situation comparée**.

Cette nouvelle application permet de sauvegarder les éléments communs, demandés par les différentes enquêtes, dans un espace sécurisé et évitant ainsi de multiplier les saisies.

L'objectif est également de diminuer le temps consacré à la réalisation de ces enquêtes.

#### ➤ **Pré-remplissage des données et contrôles de cohérence.**

Afin d'aider les collectivités dans la saisie, l'application offre la possibilité de pré-remplir le Bilan Social en important les données N4DS (*Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales*) 2016 et 2017. Cet import permet notamment de pré-remplir les parties relatives aux : effectifs, rémunérations, temps de travail et mouvements de personnel.

**Pour les collectivités ne disposant pas d'une N4DS dématérialisée**, il sera possible d'utiliser les éléments issus de la base « Carrières » du CDG.

**Pour les collectivités ayant commencé la saisie avec le fichier de la DGCL** (*Direction Générale des Collectivités Locales*), il sera possible d'importer ce fichier dans la nouvelle application.

Quelle que soit l'option de pré-remplissage retenue, les multiples contrôles de cohérence présents accompagnent les collectivités lors de la saisie et assurent la fiabilité des données.

#### ➤ **Les synthèses issues du bilan social pour mieux comprendre les données sociales.**

Une fois le bilan social validé par le Centre de Gestion, une synthèse chiffrée et graphique propre à chaque collectivité pourra être transmise.

Elle reprendra l'ensemble des thématiques du bilan social et pourra servir aux collectivités lors de la présentation du bilan auprès du Comité Technique.



### Calendrier et modalités de transmissions

#### Collectivités de moins de 50 agents (CT du Centre de gestion)

- Saisie du Bilan social sur le site dédié jusqu'au **31 juillet 2018**.
- Présentation d'un rapport commun au Comité Technique.

#### Collectivités de plus de 50 agents (CT propre) et moins de 350 agents

- Saisie du Bilan social sur le site dédié préconisé.
- Etablissement de leur propre rapport pour avis au CT local avant le 30 juin 2018,
- Transmission des PV et des rapports au CDG jusqu'au 15 septembre (pour envoi à la DGCL au 30 septembre dernier délai et au représentant de l'Etat dans les 3 mois).

#### Collectivités de plus de 350 agents

- Saisie du Bilan social sur le site dédié possible.
- Etablissement de leur propre rapport pour avis au CT local avant le 30 juin 2018.
- Transmission des PV et des rapports à la DGCL au 30 septembre 2018 dernier délai et au représentant de l'Etat, dans les 3 mois.

### Pour aller plus loin :

- [Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.](#)
- [Note d'information NOR : INTB1801270N relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en CT au titre de l'exercice 2017.](#)
- [Guide utilisateur saisie des données sociales 2017 à destination des collectivités](#)
- [Application web pour saisie des données sociales 2017](#)

## Comment caractériser « l'insuffisance professionnelle » ?

L'insuffisance professionnelle se distingue de la faute. Elle peut être caractérisée par, une **inadaptation des qualifications** aux missions confiées, des **négligences**, une **mauvaise gestion**, un **manque de satisfaction** des objectifs fixés ou encore par **l'incompétence**.

En tout état de cause, **cette « insuffisance » doit être fondée sur des faits précis, objectifs et vérifiables.**

C'est ainsi que, le désintéret de l'agent pour l'exécution de ses fonctions ([CAA Paris, n°16PA03485 du 27 février 2018](#)) constitue, par exemple, une insuffisance professionnelle justifiant son refus de titularisation ([CAA Lyon, n°13LY00263 du 05 novembre 2013](#)).

En revanche, la carence ponctuelle d'un agent dans l'exercice de ses fonctions ne permet pas de justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle ([CAA Paris, n°16PA03485 du 27 février 2018](#)).



## Quelles sont les conditions de licenciement des stagiaires ?

Le stagiaire peut tout d'abord être licencié pour **motif disciplinaire**, après avis du conseil de discipline.

Par ailleurs, si, **à l'issue du stage**, l'intéressé ne présente pas les qualités nécessaires pour exercer ses fonctions ([CE, n°19048 du 9 novembre 1984](#)), il n'est pas titularisé. L'autorité administrative devrait alerter l'agent, en cours de stage, sur ses **insuffisances professionnelles** et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement ([CAA Bordeaux, n°16BX01559 du 3 octobre 2017](#)). Si son stage initial n'est pas reconduit, il est alors licencié ou réintégré dans son corps ou cadre d'emplois s'il avait déjà la qualité de fonctionnaire.

**Lorsqu'un tel licenciement intervient en fin de stage, il n'a pas à être motivé, mais il est prononcé après avis de la commission administrative paritaire (CAP) qui peut examiner le dossier de l'agent dont elle doit connaître la situation.**

Si un agent public stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire, le refus de le titulariser en fin de stage peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier.

En outre, et **après l'avoir informé de la possibilité de consulter son dossier**, le stagiaire peut également être licencié pour **insuffisance professionnelle en cours de stage**, après avis de la CAP, lorsqu'il a effectué au moins la moitié de la durée normale de son stage. S'il avait déjà la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, le stagiaire est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Enfin, **aucun principe général ni aucune disposition législative ou réglementaire ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire un droit à être reclassés, dans l'attente d'une titularisation, pour toute inaptitude physique définitive** ([CAA Versailles, n°15VE03852 du 16 mars 2017](#) ; [CE, n°381429 du 17 février 2016](#)).

## Quelle est la procédure de licenciement pour un agent contractuel ?

- ✓ Une **convocation a entretien préalable** est adressée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation, et informe l'agent de son droit à communication intégrale de son dossier individuel, ainsi que de la possibilité de se faire assister par la personne de son choix lors de l'entretien.
- ✓ **L'entretien préalable obligatoire**, permet à l'administration de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels elle fonde le licenciement d'un agent contractuel et donne à l'intéressé la possibilité de faire part de ses réactions et de ses observations préalables.
- ✓ **La décision de licenciement doit être notifiée** à l'intéressé par une lettre recommandée avec accusé de réception précisant le ou les motifs de licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.
- ✓ Par principe, un **délai de préavis** doit être respecté. Ce délai varie selon l'ancienneté de service de l'agent contractuel licencié. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement, disciplinaire, pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'un mois ou plus, ou si le licenciement intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Il n'existe pas d'indemnité de préavis s'agissant des agents publics.

**Références :** [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) ; [Décret n°85-186 du 7 février 1985](#) ; [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) ; [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#).



30, Rue Denis Papin – CS 12213  
16022 ANGOULEME Cedex  
Tel : 05.45.69.70.02 – [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr)  
[Annuaire par services](#)

## Informations

### Réunion d'information sur la prévention des addictions dans les collectivités territoriales

Je vous informe que quelques places restent disponibles pour participer à la réunion sur la prévention des addictions dans les collectivités territoriales (tabac, alcool, ...) en partenariat avec la M.N.T proposée le **1er juin 2018** de 8 heures 30 à 12 heures 30.

De ce fait, pour toute inscription, je vous prie de bien vouloir trouver en cliquant sur le lien ci-dessous le programme de la réunion et le bulletin d'inscription.

[Programme détaillé](#) et [inscription](#)

### Calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels 2018

Le calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels pour l'année 2019 sera téléchargeable sur notre site Internet, dans la rubrique Concours-Examens / Calendrier du CDG 16, à partir du 11 Juin 2018.

Pour rappel, le calendrier régional des concours et examens professionnels 2018 reste consultable sur notre site Internet.

### Recrutement des agents contractuels remplaçants

Dans une « fiche question-réponse » destinée aux comptables publics, la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) rappelle à ces derniers que le contrat d'un agent contractuel recruté dans le cadre d'un remplacement que doivent transmettre les collectivités à l'occasion du premier paiement doit mentionner la référence à la délibération créant l'emploi initial sur le fondement de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Compte tenu de la mise en cause possible de sa responsabilité personnelle et pécuniaire, le comptable est fondé, en l'absence de cette référence, à refuser le paiement de la rémunération de l'agent contractuel remplaçant.

La production de la délibération créant l'emploi peut se substituer à la mention de cette délibération dans l'acte d'engagement.



#### Comité Médical :

Le 31/05/2018

#### Commission de Réforme :

Le 14/06/2018

#### Commission Administrative Paritaire :

Le 21/06/2018 (examen des dossiers de Promotion Interne).

#### Comité Technique :

Le 25/06/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 30/05/2018).

#### Concours :

Épreuve orale Technicien spécialité Espaces verts et naturels le 12/06/2018.



### Droit à l'information (DAI) : date limite de transmission des données carrières. (Rappel)

Dans le cadre du droit à l'information (DAI), la qualité des documents envoyés aux agents, à savoir les Relevés de situations individuelles (RIS) et les Estimations indicatives globales (EIG), dépend de la complétude des données carrières.

Vous avez **jusqu'au 31 mai 2018** pour vérifier et compléter, si nécessaire, les données carrières des agents concernés par les cohortes de 2018.

Pour l'envoi des Relevés de situation individuelle, vous devez utiliser le service Gestion des comptes individuels retraite, pour vos agents nés en 1968, 1973, 1978, 1983.

Pour l'envoi des Estimations indicatives globales, vous devez utiliser le service Simulation de calcul CNRACL pour les agents nés en 1953, 1958, et 1963.

Nous attirons votre attention sur la nécessité de corriger les anomalies éventuelles de votre DADS afin de garantir l'exactitude des données des Comptes individuels retraite (CIR) des agents dont sont issues les informations utilisées dans les RIS et les EIG. A cet effet, accédez à la rubrique Correction des anomalies DADS.

### Journées d'information

Le service relais de la CNRACL du Centre de Gestion organise, en partenariat avec la caisse de retraite, **2 journées d'information les 18 et 19 Juin 2018**.

Il reste quelques places disponibles sur les deux dates. Les collectivités intéressées peuvent contacter le service CNRACL pour toute inscription.

Par groupe de 15 participants, il vous sera présenté les fonctionnalités de l'espace personnalisé employeurs, le régime additionnel de la fonction publique territoriale ainsi qu'un zoom sur le fonds d'action sociale de la CNRACL.