



Actualités statutaires le mensuel

n° 270 – Mars 2018

A la Une

Statut des ATSEM

En bref

Textes officiels

- Elections professionnelles pour les ASE et EJE
- Groupes hiérarchiques
- Collecte des données des candidats aux concours de recrutement
- Médiation préalable obligatoire pour la fonction publique

Circulaires

- Jour de carence
- Retraite des fonctionnaires détachés en tant que stagiaires dans une autre fonction publique
- Frais de déplacement : régime social des indemnités kilométriques
- Versement transport pour les départements 93 et 94
- Bilans sociaux 2017

Jurisprudence

- Contrat d'engagement éducatif (CEE)
- NBI et mise à disposition

Foire aux questions

Les sources référencées
sont consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Service analyses statutaires et documentation

Statut des ATSEM

Ces deux décrets modifient les statuts particuliers des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux ainsi que le règlement des concours d'accès à ces deux derniers cadres d'emplois, afin de :

- clarifier les missions des ATSEM (appartenance à la communauté éducative, participation à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers, animation dans le temps périscolaire, assistance des enseignants dans les classes accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers...);
- **permettre l'accès par la promotion interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise aux ATSEM** comptant au moins 9 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois ou dans un cadre d'emplois technique (sans examen professionnel) ou 7 ans de services effectifs (avec examen professionnel) ;
- ouvrir le concours interne d'agent de maîtrise aux ATSEM justifiant d'au moins 3 ans de services publics effectifs dans leur emploi (création d'une nouvelle spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ») ;
- rendre accessible la catégorie B aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs via un **concours interne spécial d'animateur territorial** (15 % au plus des postes offerts aux concours internes) ;
- élargir les missions des agents de maîtrise remplissant des conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle (CAP petite enfance, CAP accompagnant éducatif petite enfance ou trois ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM) à la coordination des ATSEM.

Le premier décret modifiant les statuts particuliers est applicable le 4 mars 2018. Le second décret entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours et examens organisés à compter de l'année 2018.

 [Décret n° 2018-152](#) et [2018-153](#) du 1^{er} mars 2018 publiés au Journal officiel du 3 mars 2018



Notre éclairage

Pour mémoire, dans le cadre de la procédure de promotion interne, l'autorité territoriale doit, préalablement à la présentation de la liste d'aptitude devant la CAP avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun des promouvables ([CE n° 304987](#) du 27 avril 2011).

Il en résulte que les collectivités doivent désormais tenir compte de l'élargissement du vivier des agents éligibles à la promotion interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise lors du recensement des promouvables, étant précisé que les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste est établie ([décret n° 2013-593](#) du 5 juillet 2013, art. 21).

Elections professionnelles pour les ASE et EJE

Compte tenu de leur intégration au 1^{er} février 2019 en catégorie A (au lieu du 1^{er} février 2018), ce décret vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE), d'être comptabilisés parmi les effectifs des commissions administratives paritaires (CAP) de catégorie A, et à ce titre, d'être électeurs et éligibles aux élections de ces instances lors du scrutin du 6 décembre 2018.

 [Décret n° 2018-183](#) du 14 mars 2018 publié au Journal officiel du 16 mars 2018

Groupes hiérarchiques

En vue de déterminer la composition des CAP et des conseils de discipline, ce décret modifie le [décret n° 95-1018](#) du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques.

Il s'agit de tenir compte des réformes statutaires et indiciaries intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014 et en particulier de celles résultant de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR).

Sont ainsi actualisés les indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques. De plus, le groupe hiérarchique 6 compte les nouveaux grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Il est enfin procédé à l'intégration par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A des cadres d'emplois des ASE et des EJE, afin de tenir compte du report d'un an de la mise en œuvre du protocole PPCR.

 [Décret n° 2018-184](#) du 14 mars 2018 publié au Journal officiel du 16 mars 2018

Collecte des données des candidats aux concours de recrutement

Ce décret est pris en application de l'[article 16 bis](#) de la loi du 13 juillet 1983 créé par l'[article 161](#) de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 (dite « égalité et citoyenneté ») qui rend obligatoire le recueil de « données relatives à la formation et à l'environnement social ou professionnel des candidats [aux concours de recrutement] afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois [publics] ».



Notre éclairage

Selon les travaux préparatoires de la loi « égalité et citoyenneté », l'objectif poursuivi consiste à mieux connaître le vivier de recrutement pour identifier et corriger d'éventuels biais de sélection dans le cadre d'une politique de diversité garantissant l'égal accès à la fonction publique.

Les autorités organisatrices de concours transmettront au service statistique de la DGAFP les données fixées par ce décret selon des modalités qui seront précisées par un arrêté.

Ces informations contribueront à l'alimentation d'une base de données dénommée « Base concours ». Les données concernant la FPT seront transmises par la DGAFP au service statistique du ministère chargé des collectivités territoriales.

Un arrêté fixera la date d'effet de la mesure qui s'appliquera au plus tard aux recrutements ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020.

 [Décret n° 2018-114](#) du 16 février 2018 publié au Journal officiel du 18 février 2018

Médiation préalable obligatoire pour la fonction publique

L'[article 5](#) de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a prévu, jusqu'en novembre 2020, l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire (MPO), notamment dans les contentieux concernant la fonction publique : pour certains litiges, l'introduction d'un recours contentieux sera subordonnée à la saisine préalable d'un médiateur.



Notre éclairage

Aux termes de l'[article L. 213-1](#) du code de justice administrative (CJA), la médiation s'entend d'un processus structuré par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la **résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur**.

Ce mode alternatif de règlement des conflits présente plusieurs avantages par rapport au recours contentieux : moindre coût, rapidité, solution négociée.

Le [décret n° 2018-101](#) du 16 février 2018 a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation dans la fonction publique.

La MPO sera assurée par le centre de gestion territorialement compétent proposant cette procédure dans le cadre des missions de conseil juridique prévues par l'[article 25](#) de la loi du 26 janvier 1984.

Un [arrêté ministériel du 2 mars 2018](#) fixe la **liste des centres de gestion qui proposent cette mission** aux collectivités de leur ressort.



Notre éclairage

Comme une quarantaine d'autres centres de gestion, le CIG de Grande couronne s'est porté volontaire pour participer à l'expérimentation de la MPO dans les collectivités de la grande couronne.

Dans les départements concernés, les collectivités affiliées et non affiliées ont **jusqu'au 31 août 2018 pour conclure avec le centre de gestion une convention** lui confiant cette nouvelle mission.

Le décret fixe l'**objet des décisions individuelles défavorables** entrant dans le champ d'application de la MPO : rémunération, positions administratives (refus de disponibilité ou de détachement, par exemple), classement après avancement de grade ou promotion interne, formation et adaptation des postes de travail.



Notre éclairage

Ne sont pas concernées en particulier, les décisions faisant intervenir une instance paritaire (discipline et carrière) ou un jury (concours et examens professionnels) ainsi que les décisions d'inaptitude médicale ou de calcul de retraite.

En cas de contestation d'une décision relevant du dispositif, la saisine du médiateur s'imposera aux agents employés dans les collectivités qui auront adhéré à cette mission auprès de leur centre de gestion.

S'agissant de la procédure, le décret précise que la MPO doit être engagée **dans le délai de recours contentieux de deux mois**.

Cette obligation ainsi que les coordonnées du médiateur doivent figurer dans la décision avec l'**indication des voies et délais de recours**. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur **interrompt le délai de recours contentieux** et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur, déclarent que la médiation est terminée.

Les parties peuvent s'entendre sur la **suspension des effets de la décision litigieuse** dans l'attente de l'issue de la médiation.

La MPO s'applique aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des **décisions individuelles prises à compter du 1^{er} avril 2018**.

 [Décret n° 2018-101](#) du 16 février 2018 publié au Journal officiel du 17 février 2018 et [arrêté du 2 mars 2018](#) publié au Journal officiel du 8 mars 2018

Jour de carence

Cette circulaire de la DGAFP a pour objet de présenter le dispositif de non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

 [Circulaire n° NOR : CPAF1802864C](#) du 15 février 2018, DGAFP



Notre éclairage

Les précisions apportées par cette note ont été analysées dans le cadre de la mise à jour du [« Point sur la journée de carence »](#) réalisé par le CIG.

Retraite des fonctionnaires détachés en tant que stagiaires dans une autre fonction publique

La CNRACL fait état sur son site internet de l'évolution de la gestion des fonctionnaires détachés pour stage dans une autre fonction publique au regard de leur régime de pension.

Les fonctionnaires détachés en qualité de stagiaires dans une autre fonction publique demeurent affiliés au régime de retraite de la fonction publique d'origine. Les cotisations sont également déclarées et versées au régime de leur emploi d'origine.

Cette position s'applique :

- au fonctionnaire de l'Etat ou militaire détaché pour stage dans une collectivité territoriale ou hospitalière ;
- au fonctionnaire territorial ou hospitalier détaché en tant que stagiaire de l'Etat.

Jusqu'alors, l'affiliation au régime de retraite de la fonction publique d'accueil intervenait dès le recrutement en qualité de stagiaire.

La CNRACL fixe au 1^{er} janvier 2018 la date d'effet de cette position : elle s'applique aux **nouveaux cas de détachements** pour stage prononcés à compter de cette date.

 Site internet CNRACL, [« Toute l'actualité des employeurs »](#), 4 décembre 2017



Notre éclairage

La CNRACL donne pour fondement juridique à cette évolution une directive de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sans plus de précision.

Un [courrier](#) allant dans le même sens avait été adressé le 21 mars 2016 par la DGAFP à la DRH du ministère de la défense à propos d'un militaire détaché en qualité de stagiaire dans un emploi de la FPT ou de la FPH : l'intéressé demeure affilié au régime des pensions de l'Etat jusqu'à sa titularisation dans le cadre d'emplois ou le corps d'accueil.

Il en résulte qu'une collectivité territoriale qui recrute à compter du 1^{er} janvier 2018 un fonctionnaire de l'Etat, civil ou militaire, en qualité de stagiaire (lauréat de concours) devra acquitter durant le stage la contribution employeur pour pension Etat au **taux de 74,28 %** (au lieu de 30,65 % pour un agent relevant de la CNRACL).

Frais de déplacement : régime social des indemnités kilométriques

En cas d'**utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles**, l'[arrêté du 20 décembre 2002](#) relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit que l'employeur peut déduire les indemnités forfaitaires kilométriques versées aux salariés dans la limite des montants fixés par le barème de l'administration fiscale pour l'imposition des revenus.

Le site portail des URSSAF mentionne le montant des indemnités forfaitaires kilométriques applicables en matière sociale à la suite du maintien en 2017 du barème retenu par l'administration fiscale depuis 2014 ([Bulletin Officiel des Finances Publiques - Impôts du 24 janvier 2018](#)).

 [Indemnités kilométriques : barèmes](#), 5 février 2018, site portail des Urssaf



Notre éclairage

Compte tenu des taux fixés par la réglementation sur les frais de déplacement ([arrêté du 3 juillet 2006](#)), les indemnités kilométriques versées aux agents publics à l'occasion de leurs déplacements professionnels (mission ou stage) ne sont pas assujetties aux contributions et cotisations sociales **dès lors que la distance parcourue annuellement ne dépasse pas 5 000 kilomètres**. Au-delà de cette distance, il appartient à l'employeur de s'assurer que les indemnités kilométriques n'excèdent pas les montants figurant dans les barèmes de l'administration fiscale.

Versement transport pour les départements 93 et 94

Par sa délibération du 14 février 2018, le Syndicat des transports d'Île-de-France (STIF) tire les conséquences du relèvement par la loi de finances pour 2018 du taux plafond (VT) des communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne (zone 2) en augmentant le taux du versement transport pour ces communes comme suit :

- 2,33 % à compter du 1^{er} juillet 2018 ;
- 2,54 % en 2019 ;
- 2,74 % en 2020 ;
- 2,95 % à compter de 2021.

 [Délibération n° 2018/014](#) du 14 février 2018, Syndicat des transports d'Île-de-France (STIF)

Bilans sociaux 2017

Cette note d'information détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique (CT) sur l'état de la collectivité au 31 décembre de l'année 2017. Ces rapports doivent être présentés au CT, **au plus tard le 30 juin 2018**.

Elle fait état du modèle de rapport à utiliser pour la saisie des informations et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la DGCL.

Enfin, elle précise le rôle des préfetures qui doivent notamment :

- informer les collectivités concernées et le centre de gestion de leur département de la mise à disposition sur le site internet de la direction générale des collectivités locales (DGCL) du rapport à renseigner (sous la forme d'un classeur Excel) ;
- établir la liste des comités techniques pour la transmettre à la DGCL, au plus tard le 30 avril 2018 ;
- veiller au retour des informations.

Les bilans sociaux de toutes les collectivités doivent être adressés à la DGCL **avant le 30 septembre 2018**.

 [Note d'information NOR : INTB1801270N](#) du 13 février 2018, Ministère de l'intérieur, DGCL

Contrat d'engagement éducatif : confirmation de l'application aux collectivités territoriales

Rien n'interdit à une collectivité territoriale, pour des activités d'animation ou de direction dans des centres de loisirs sans hébergement (CLSH) ou des centres de vacances (CV), exercées occasionnellement, de recourir au contrat d'engagement éducatif (CEE).

S'agissant de **contrats de droit privé**, relèvent de la **compétence des juridictions de l'ordre judiciaire**, les litiges nés de l'exécution de tels contrats conclus par des collectivités territoriales ou relatifs à une demande de requalification en contrat administratif de droit commun.

Dans le cas d'espèce, une animatrice employée par un syndicat intercommunal dans un CLSH soutenait qu'elle devait être qualifiée d'agent contractuel de droit public et rémunérée comme tel sur la base de la [jurisprudence Berkani](#) : faute de précision quant à son fondement juridique, le contrat devait nécessairement relever du droit public. L'employeur considérait au contraire qu'elle avait été recrutée par des CEE successifs.

Selon le juge administratif, la nature des fonctions et leurs conditions d'exercice correspondaient à la définition du CEE. Aussi, le contentieux relevait de la compétence du juge judiciaire.

[CAA Lyon n° 15LY00176](#) du 21 février 2017



Notre éclairage

En tranchant une question de compétence juridictionnelle, la cour administrative d'appel confirme la **possibilité, pour les personnes morales de droit public gérant un service public à caractère administratif, de conclure des CEE.**

Ces contrats de droit privé ont été créés en 2006 au sein du code du travail dont les dispositions ont été transférées dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF) sous le chapitre « Personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs » ([art. L. 432-1 à L. 432-6](#) et [D. 432-1 à D. 432-9](#)).

Au vu notamment des travaux parlementaires, le gouvernement avait d'abord indiqué que le dispositif ne semblait pas concerner les agents des collectivités territoriales ([Rép. min. n° 1080](#) publiée au JO AN (Q) du 16 octobre 2007, p. 6 385). Par la suite, une réponse ministérielle était revenue sur cette interprétation ([Rép. min. n° 7634](#) publiée au JO S (Q) du 30 janvier 2014, p. 282). Entre-temps, la « notice du Journal officiel » du [décret n° 2012-581](#) du 26 avril 2012 visant à mettre en conformité le CEE avec le droit européen sur les temps de repos, mentionnait expressément les collectivités territoriales dans sa rubrique « Publics concernés ». La cour administrative d'appel de Lyon met un terme aux incertitudes soulevées par l'application du CEE dans les collectivités territoriales.

Le CEE vise à **adapter le droit du travail notamment en ce qui concerne la rémunération (forfait journalier) et le temps de travail aux conditions spécifiques d'intervention de ces personnels** : présence permanente auprès des enfants, difficultés à déterminer le temps de travail effectif, caractère ponctuel de la collaboration, ... (voir à propos du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un CEE, la [circulaire n° DJEPVA/DJEVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012](#)).

Un CEE ne peut être conclu que si les critères de l'engagement éducatif définis par le CASF sont remplis :

- nature des fonctions exercées (« fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à **caractère éducatif** organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs dans les conditions prévues aux articles L. 227-4 et suivants ») ;
- **caractère occasionnel de la collaboration (moins de 80 jours par an)** ;
- volume horaire (moins de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs).

NBI et mise à disposition

Aux termes de l'[article 61](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Selon cet arrêt, par « rémunération correspondante », il convient d'entendre le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire **et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI)**.

En revanche, les fonctions exercées au sein de l'administration d'accueil ne peuvent ouvrir droit à la NBI.

 [CAA Paris n° 16PA00996](#) du 24 octobre 2017



Notre éclairage

A notre connaissance, il s'agit de la première affirmation par la jurisprudence du droit au maintien de la NBI au fonctionnaire mis à disposition. Auparavant, la même cour administrative d'appel s'était prononcée en sens inverse : « un fonctionnaire mis à disposition d'une autre administration ne peut continuer à percevoir de son administration d'origine la NBI au titre de fonctions y ouvrant droit dans son administration d'origine et qu'il n'exerce plus » ([CAA Paris n° 04PA03584](#) du 6 mars 2007).

Dans le cas particulier des agents mis à disposition d'une organisation syndicale, l'[article 13](#) du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 prévoit expressément la conservation de la NBI dès lors que le fonctionnaire a exercé pendant six mois au moins des fonctions y ouvrant droit.

Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière - gérer les RH ».

- Est-il possible de bénéficier d'une demi-journée de congé de maladie ordinaire (CMO) ?

NON. Aucune disposition statutaire ne prévoit l'octroi d'un congé de maladie ordinaire pour une demi-journée.

Le cas échéant, il convient de placer l'agent en arrêt maladie pour la journée et lui faire récupérer les quelques heures travaillées dès lors que l'arrêt couvre le jour où l'agent a en partie travaillé.

Le calcul des droits selon l'année dite « glissante » ne peut se faire qu'en journée entière de maladie, selon la même logique que dans le régime général, les prestations en espèces versées par la CPAM sont des indemnités journalières, c'est-à-dire versées en entier pour une journée d'absence.

- Un agent incarcéré peut-il bénéficier d'un congé de maladie ?

NON, si l'arrêt maladie débute après l'incarcération. En effet, les dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un arrêt maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié (CE 346979 du 8 octobre 2012).

En revanche, si les droits à congé maladie ont été ouverts avant l'incarcération, le Conseil d'Etat a estimé que l'intéressé peut continuer à percevoir son traitement (CE 325484 du 14 février 1980).

- Un agent souhaitant faire grève, doit-il informer 48 heures à l'avance son employeur ?

En principe, un agent souhaitant faire grève n'a pas l'obligation d'informer son employeur, sauf exception prévue par la loi (par exemple, agents exerçant dans les services de transport terrestre régulier de voyageurs ; Code des transports – art. L 1324-7).

Néanmoins, l'autorité territoriale pourrait, après avis du comité technique, sous le contrôle du juge, prévoir que les agents doivent se déclarer grévistes 48 heures avant la date à laquelle ils entendent personnellement participer à un mouvement de grève, afin de prévenir une atteinte à l'ordre public ou aux besoins essentiels du pays (CE 390031 du 6 juillet 2016 ; TA Paris 1505878/2-3 du 6 octobre 2016 ; CAA Marseille 15MA01034 du 6 juin 2017 ; CE 367453 du 8 avril 2013).

- Est-il nécessaire d'avoir un préavis local dès lors qu'un préavis national a été déposé ?

NON. Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève national, sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné (CE 73894 du 16 janvier 1970).

- Peut-on rémunérer un agent contractuel de droit public sur la base d'un état d'heures mensuel ?

NON, un contrat de recrutement fixant la rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées est illégal (CE 380616 du 30 mars 2016).

En effet, conformément à l'article 136 n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les agents contractuels occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement, ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.