

Depuis le début de l'année, le CDG 45 porte un projet de rénovation totale de son site internet afin de vous proposer, pour le dernier trimestre 2020, un outil plus moderne, plus intuitif et plus complet. Dans ce cadre, l'équipe du Service juridique va être fortement sollicitée au cours des mois à venir. Nous demeurerons à votre disposition mais nous aurons probablement des délais de traitement de vos demandes plus longs que jusqu'à présent. Nous nous excusons par avance pour la gêne occasionnée, même si nous veillerons à la limiter au maximum.

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique de la semaine du 2 mars 2020

TEXTES OFFICIELS

Rupture conventionnelle – modèle de convention

Un arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de conventions de rupture conventionnelle pour la fonction publique. L'annexe 1 concerne les fonctionnaires tandis que l'annexe 2 concerne les agents contractuels.

↳ [Arrêté du 6 février 2020](#)

Extension du RIFSEEP aux cadres d'emplois non éligibles

Un décret du 27 février 2020 actualise le tableau des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les corps de la fonction publique d'Etat pour la mise en place du RIFSEEP tel que prévu par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale.

Surtout, il procède à la création d'une 2^{ème} annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier (par exemple les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les sages-femmes territoriales, les puéricultrices territoriales ou encore les infirmiers territoriaux).

Il appartient donc aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de délibérer afin de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat sur la base des équivalences provisoires établies dans cette nouvelle annexe.

Pour les collectivités et établissements affiliés au Comité technique du CDG45, un avis préalable de ce dernier ne sera pas nécessaire si le CT s'est déjà prononcé favorablement à l'application du RIFSEEP à tous les cadres d'emplois au fur et à mesure de la publication des arrêtés propres aux corps de référence dans la fonction publique d'Etat, et sous la réserve que les conditions d'octroi (notamment les montants plafonds) ne soient pas modifiées.

↳ [Décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Une ATSEM ne peut pas être affectée auprès de structures de la petite enfance

Pour rappel, constituant de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours les changements d'affectations qui ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives que les agents tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.

Un agent initialement affecté, en qualité d'ATSEM, auprès d'une école maternelle a été affecté comme agent polyvalent auprès des structures de la petite enfance d'une commune. L'agent a contesté ce changement d'affectation. Devant la Cour administrative d'appel, la commune soutenait que ce changement de fonctions n'avait entraîné pour l'agent ni diminution de ses responsabilités, ni perte de rémunération et que ces nouvelles missions, eu égard à leur nature, ainsi qu'aux qualifications et responsabilités qu'elles exigeaient, correspondaient à celles qui pouvaient être confiées à un ATSEM.

Mais la Cour constate qu'il ressort des dispositions de l'article 2 du décret du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM qu'à l'exception des classes ou établissements accueillant des enfants handicapés, un ATSEM, doit nécessairement exercer ses fonctions auprès des enfants et des enseignants de niveau maternel. Ainsi, en affectant l'agent sur des fonctions d'agent polyvalent auprès des structures de la petite enfance, soit des enfants plus jeunes, le maire de la commune a porté atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressée tient de son statut d'ATSEM. Par suite, cette décision était bien susceptible de recours. Le maire ayant procédé à ce changement d'affectation sans saisir préalablement la CAP (saisine obligatoire au moment des faits de l'espèce) sa décision est annulée pour vice de procédure.

↳ [CAA de VERSAILLES, 30 janvier 2020, n° 18VE03914](#)

Temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires et rémunération

Trois sapeurs-pompiers volontaires souhaitaient voir leurs heures de gardes ou d'astreintes rémunérées comme le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, considérant illégale la non-rémunération de ces heures en raison de la discrimination qu'elle introduit avec lesdits sapeurs-pompiers professionnels. Pour faire valoir leur demande, ils se sont appuyés sur la jurisprudence Matzak de la CJUE du 21 février 2018 (affaire C-518/15) qui avait considéré que ces périodes de gardes et d'astreintes doivent être considérées comme du temps de travail.

Le Tribunal administratif de Lyon a rejeté leur demande par un jugement du 27 février 2020. Le raisonnement tenu est le suivant : Tout d'abord, les juges ont écarté l'argument tenant à la violation du principe d'égalité par la loi qui distingue le régime des professionnels et celui des volontaires. En effet, ils estiment que cette distinction et la mise en place d'un système reposant sur cette différence de situation sont justifiées par les contraintes liées à la spécificité et à la diversité des missions des Sdis. Ainsi, *« les volontaires ne se trouvent pas dans une situation identique à ceux qui, bien que susceptibles d'être appelés pour des missions analogues, occupent à titre professionnel un emploi permanent de sapeur-pompier »*.

Dans un second temps, le juge administratif distingue temps de travail et rémunération. Ainsi, il ne conteste pas que *« les périodes au cours desquelles les sapeurs-pompiers doivent, même s'ils sont à domicile, se tenir en permanence prêts à intervenir »* sont à considérer comme du « temps de travail » (cf CE, 19 décembre 2019, n° 426031). Mais le Tribunal estime ensuite que *« cette circonstance ne saurait [...] fonder la prétention du requérant à être rémunéré »*. S'appuyant sur la décision Matzak, il rappelle que la directive européenne de 2003 *« ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs [...] de sorte que les États membres ne sont pas contraints de fixer la rémunération en fonction des notions de "temps de travail" et de "période de repos" de cette directive »*. Le tribunal précise ainsi que la directive n'empêche pas, *« pour l'établissement de cette rémunération, de tenir compte des périodes d'inaction »*.

Enfin, s'agissant enfin de la question du dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail, les juges conviennent que *« le dépassement de la durée maximale de travail [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'il les prive du repos auquel ils ont droit et de leur causer un préjudice »*. Mais le Tribunal juge toutefois que *« l'engagement volontairement pris pour l'exercice accessoire de l'activité de sapeur-pompier doit en tout état de cause être regardé [...] comme traduisant l'expression individuelle par l'intéressé de son acceptation des restrictions susceptibles d'être apportées, du fait de cet engagement volontaire, aux droits que lui confère l'article 6 de cette directive »*, article relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail (dérogation prévue par l'article 22 de la directive).

↳ [TA Lyon, 27 février 2020, n° 1807900](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30