

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°62 - octobre 2019



Nouvelle rubrique : Informations utiles (p.15)

Également dans ce numéro

Prolongation du dispositif de GIPA (p.4)

Délai pour la préparation de la défense et procédure disciplinaire (p.6)

Reconstitution de carrière (p.9)

Fiche procédure : Recours pour excès de pouvoir (p.12)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Les textes officiels

3

- **Revalorisation du taux de remboursement des frais de repas**
- **Prolongation du dispositif de GIPA**



La jurisprudence

5

- **Contrat de prestation et ouverture du droit à CDI**
- **Qualité d'électeur aux élections professionnelles des stagiaires**
- **Faits de vol et recel et sanction disciplinaire**
- **Délai pour la préparation de la défense et procédure disciplinaire**
- **Réintégration après une période de disponibilité**
- **Protection fonctionnelle : précisions sur l'indemnisation et l'auteur du harcèlement**
- **Licenciement à l'issue d'une période d'essai et contrats successifs**
- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées**
- **Reconstitution de carrière**
- **Temps de pause des agents publics**
- **Caractère indivisible du compte-rendu de l'entretien professionnel**



Vos questions

11

Nos réponses



Informations

15

Utiles



Fiche pratique

Recours pour excès de pouvoir



Fiche procédure

Prévenir le contentieux

12

13



Revalorisation du taux de remboursement des frais de repas

Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant le taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Les frais engagés par les agents publics **à l'occasion d'un déplacement temporaire** sont pris en charge par l'employeur public dans les conditions prévues par les décrets n°2001-654 du 10 juillet 2001 et n°2006-781 du 3 juillet 2006.

L'article 3 du décret du 3 juillet 2006 précise que « *lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès du seul ordonnateur :* »

- *à la prise en charge de ses frais de transport;*
- *à des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas, au remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement.*

L'arrêté du 11 octobre 2019 procède à une revalorisation du taux de remboursement des

frais de repas **à compter du 1er janvier 2020**, évoluant de 15,25€ à 17,50€.

Pour rappel, le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement avait été revalorisé par un arrêté du 26 février 2019, portant le taux à 70€ la nuitée contre 60€ auparavant.

Le montant des indemnités kilométriques avait également fait l'objet d'une revalorisation par un second arrêté du 26 février 2019.



Pour information, la revalorisation des frais de mission intervenue au 26 février 2019 est mentionnée dans l'Actus [RH n°58](#), page 6.



Prolongation du dispositif de GIPA

Décret n°2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat



Le décret n°2019-1037 du 8 octobre 2019 prolonge pour l'année 2019 le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Conformément à l'arrêté pris le même jour, pour la période de référence du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à

prendre en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

- Taux de l'inflation: +2,85%,
- Valeur moyenne du point en 2014: 55,5635 euros,
- Valeur moyenne du point en 2018: 56,2323 euros.

Pour rappel, le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Cette indemnité a pour objectif de compenser des situations ponctuelles de perte du pouvoir d'achat.



L'Actus RH n°55 consacre un dossier spécial à la GIPA, ainsi qu'une fiche procédure pour vous accompagner dans la bonne compréhension du dispositif.

Un calculateur est également mis à votre disposition par la DGAFP à l'adresse suivante : [calculateur GIPA 2019](#).

La jurisprudence



Contrat de prestation et ouverture du droit à CDI

Conseil d'Etat, 9 octobre 2019, n°422874

Aux termes de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « *Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.* »

La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement

dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3».

Le Conseil d'Etat estime que commet un **détournement de pouvoir** un employeur public qui a recours à un contrat de prestation de services dans le seul but de ne pas faire bénéficier l'intéressé d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas d'espèce, **doit être considérée comme services publics la période de prestation de service exercée en qualité d'auto-entrepreneur.**

Qualité d'électeur aux élections professionnelles des stagiaires

Conseil d'Etat, 25 septembre 2019, n°420310



Conformément à l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et*

à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière».

En l'espèce, le juge administratif confirme la régularité de **l'exclusion des fonctionnaires stagiaires du corps électoral**, dès lors qu'ils ne peuvent être regardés comme des personnels des collectivités et établissements concernés.

Les stagiaires étant dans une **situation probatoire** ayant vocation à être titularisés, ils peuvent ne pas avoir la qualité d'électeur sans méconnaître les dispositions de l'article 9 susvisé ainsi que le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail».*



Les fonctionnaires stagiaires n'ont en effet pas la qualité d'électeur s'agissant des commissions administratives paritaires, en revanche ils le sont au titre du comité technique.

La jurisprudence



Faits de vol et recel et sanction disciplinaire

Conseil d'Etat, 31 juillet 2019, n°424486

En l'espèce, un fonctionnaire a été déclaré coupable pour **des faits de recel et de vol**. Se trouvant en état de récidive, pour des faits notamment liés à l'obtention frauduleuse d'une allocation d'aide aux travailleurs privés d'emploi avec vol, et ayant manqué à ses obligations de loyauté et de probité, l'agent s'est vu infliger une sanction relevant du quatrième groupe, à savoir la révocation.

Le Conseil d'Etat estime la sanction de révocation **disproportionnée**, au regard notamment de **la manière satisfaisante de servir de l'intéressé** et de l'avis du conseil de discipline préconisant une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de vingt-quatre mois assortie d'un sursis partiel de vingt-deux mois.

Délai pour la préparation de la défense et procédure disciplinaire

Conseil d'Etat, 24 juillet 2019, n°416818

Conformément à l'article 2 du décret du 7 novembre 1989, « *le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline, quinze jours au moins avant la date de la réunion de ce conseil* ».

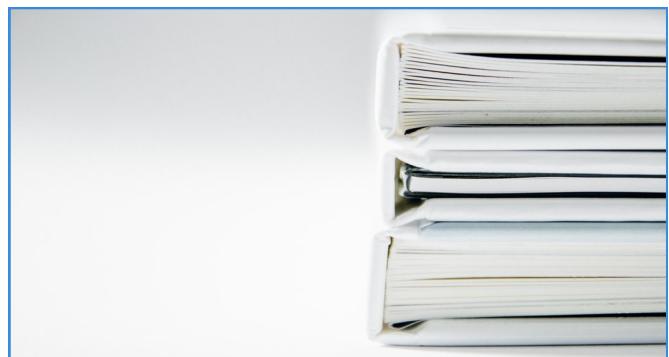
Ce **délai de quinze jours** constitue une garantie visant à permettre à l'agent déféré de préparer utilement sa défense.

La **méconnaissance** de ce délai est susceptible d'entacher **d'irrégularité** la décision portant sanction de la collectivité, le vice de procédure étant susceptible de priver l'intéressé d'une garantie.

En l'espèce, bien que la convocation de l'agent ait été expédiée et présentée au domicile de l'agent dans un délai de 15 jours, l'intéressé a

retiré le pli sept jours avant la réunion du conseil de discipline.

Le juge administratif estime que la circonstance selon laquelle l'agent aurait pu retirer sa convocation dans le délai réglementaire et la transmission du rapport disciplinaire à son avocat **ne sont pas de nature à justifier le vice de procédure**.



La jurisprudence



Réintégration après une période de disponibilité

Conseil d'Etat, 1er juillet 2019, n°421573



Conformément à la combinaison des articles 67 et 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire mis en disponibilité pour une durée **supérieure à 6 mois et n'excédant pas 3 ans** doit se voir, à l'issue de cette période,

proposer **les trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade.**

Lorsque la disponibilité, **supérieure à 6 mois, excède 3 ans**, l'agent a le droit à une **réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans un délai raisonnable.**

La réintégration doit donc intervenir **en fonction des vacances d'emplois** de la collectivité. Le juge administratif précise qu'il revient à la collectivité de produire des éléments relatifs aux postes sur lesquels l'agent aurait pu être réintégré et sur leur indisponibilité afin **d'établir l'impossibilité de réintégration.**

Protection fonctionnelle : précisions sur l'indemnisation et l'auteur du harcèlement

Conseil d'Etat, 28 juin 2019, n°415863

Conformément à l'article 6 quinques de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* ».

La circonstance que les agissements visés par l'article précité émanent **d'un agent placé sous l'autorité du fonctionnaire** en cause est sans

incidence sur le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Par ailleurs, lorsqu'un agent est victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'agissements répétés de harcèlement moral, il peut demander à être **indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi**, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute imputable à la collectivité.

La collectivité se réserve le droit d'exercer devant le juge administratif une **action récursoire** contre l'auteur du harcèlement.

La jurisprudence



Licenciement à l'issue d'une période d'essai et contrats successifs

Conseil d'Etat, 18 juin 2019, n°421353



Conformément à l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions relatives aux agents contractuels, « *Le contrat peut comporter une période d'essai (...) Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix* ».

Le licenciement susvisé intervient sans préavis ni indemnité.

En l'espèce, le licenciement d'un agent contractuel, décidé **en cours de contrat** et prenant effet avant le terme de celui-ci, ne peut être regardé comme étant intervenu au terme d'une période d'essai dès lors que ce contrat, **ayant été précédé d'autres périodes d'emploi comportant des fonctions identiques**, ne pouvaient légalement prévoir une période d'essai.

Le juge administratif justifie sa position en appréciant l'existence d'une **continuité** dans les fonctions exercées, les termes des contrats successifs, les fiches de poste correspondantes et les fonctions effectivement exercées.

Dès lors, le licenciement ne pourra être motivé que par de **l'insuffisance professionnelle**, et devra être précédé d'un entretien préalable et de la saisine de la commission consultative paritaire.

Par ailleurs, le licenciement pour insuffisance professionnelle ouvre droit au versement d'une indemnité.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées

CAA de Nantes, 3 octobre 2019, n°18NT00580

Conformément à l'article L.323-2 du Code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics dont **l'effectif est égal ou supérieur à 20 agents** sont assujettis à une **obligation d'emploi de personnes handicapées**.

Entrent dans la liste des bénéficiaires les agents reconnus **travailleurs handicapés**, titulaires d'un **emploi réservé, reclassés** après avoir été déclaré physiquement inaptes à

exercer leurs fonctions ou bénéficiant d'une **allocation temporaire d'invalidité**.

Les agents bénéficiant d'un **aménagement de leur poste de travail** ne peuvent être assimilés à des agents reclassés et ne peuvent à ce titre être qualifiés de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La jurisprudence



Reconstitution de carrière

CAA de Versailles, 3 octobre 2019, n°18VE00941

Les dispositions réglementaires en vigueur prévoient **une reprise de l'ancienneté d'un agent** au titre des activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public au moment de la titularisation. Cette reprise permet un classement à un échelon supérieur compte tenu du reliquat d'ancienneté.

En l'espèce, le juge administratif rappelle qu'un agent **n'est pas fondé à soutenir qu'elle pouvait contester indéfiniment la légalité de l'arrêté** de l'autorité territoriale omettant la reprise d'ancienneté. En effet, conformément aux articles R421 et R.425 du Code de justice administrative, une décision **devient définitive dans un délai de deux mois à compter de la notification à l'intéressé**.

L'agent n'ayant pas exercé de recours dans le délai imparti, est présumé avoir renoncé à son droit.

Le juge administratif confirme également que l'article L. 242-4 du Code de justice administrative, selon lequel « *Sur demande du bénéficiaire de la décision, l'administration peut, selon le cas et sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droits, même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire* », n'est pas opposable à la collectivité, la décision de reconstituer la carrière portant atteinte aux droits des tiers.

Temps de pause des agents publics

CAA de Nancy, 1er octobre 2019, n°17NC02500

Aux termes du I de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, « *Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes* ».

L'article 2 du décret susvisé précise que « *la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Il résulte de ces dispositions que, lorsqu'un agent public **accomplit six heures de travail effectif** par jour, son employeur est tenu de lui accorder **un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes** qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner, sous peine de commettre une illégalité fautive engageant sa responsabilité.

Alors même qu'il doit être pris par l'intéressé à un moment fixé par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service, **le temps de pause durant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur** et peut vaquer librement à ses occupations personnelles ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit, par conséquent, pas être rémunéré.

Si l'autorité territoriale accorde une pause méridienne pendant laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations, dont le temps préconisé est de 45 minutes, **l'agent ne peut utilement soutenir que le temps de pause doit être rémunéré à concurrence de vingt minutes**.

Doit être distinguée la pause méridienne non rémunérée durant laquelle l'agent vaque à ses occupations, du temps de pause réglementaire durant laquelle l'agent est à la disposition de son employeur.

La jurisprudence



Caractère indivisible du compte-rendu de l'entretien professionnel

CAA de Marseille, 17 septembre 2019, n°17MA03501

En l'espèce, un agent **conteste une annotation** de son supérieur hiérarchique sur le compte rendu de l'entretien professionnel mentionnant son désaccord sur le bon niveau de qualité relationnelle du requérant avec sa hiérarchie.

Aux termes de l'article 5 du décret n°2016-716 du 29 juin 2010, «*le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire*».

Le juge administratif dégage de son interprétation **un caractère indivisible du compte rendu de l'entretien professionnel**.

Par conséquent, **un agent ne peut demander l'annulation partielle** de son évaluation professionnelle, qui revêt un caractère indivisible.



« Une délibération peut-elle avoir un effet rétroactif ?»

La rétroactivité est le principe selon lequel un acte produit ses effets antérieurement à son entrée en vigueur. Par principe, les actes à caractère réglementaire et à portée générale ne disposent que pour l'avenir (Conseil d'Etat, 25 juin 1948, société du journal « Aurore », n°94511).

Toute délibération prévoyant une date d'application avant son entrée en vigueur est illégale, une règle normative ne pouvant s'appliquer à une époque où elle ne pouvait être connue.

« L'absence de saisine d'une instance consultative vici t-elle la légalité d'un acte ?»

Les instances consultatives, à savoir le comité technique, le CHSCT, la commission administrative paritaire et la commission consultative paritaire, participent au dialogue social.

La saisine constitue une garantie pour l'agent. En ce sens, elle constitue un préalable obligatoire et s'impose à l'autorité territoriale dans les cas prévus par les dispositions réglementaires. L'absence de saisine d'une instance consultative constitue un vice de procédure susceptible de recours en excès de pouvoir devant le juge administratif.

Il en va de même de la saisine des instances médicales.

Cependant, l'avis émis par l'instance ne lie pas la collectivité, cette dernière disposant de son pouvoir de libre administration. En revanche, l'avis est gage de légalité. Si ce dernier n'est pas suivi, une information doit être transmise dans les deux mois aux membres.

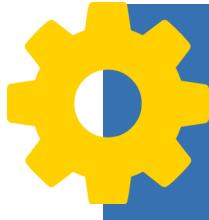
Pour rappel, la collectivité doit vérifier que l'acte n'a ni été transmis au contrôle de légalité, ni été signé par l'autorité territoriale ou voté par l'organe délibérant. Le cas échéant, les membres des instances refuseront d'émettre un avis n'ayant pas vocation à se prononcer sur des situations ou dispositifs déjà entrés en vigueur ou exécutoires, l'acte étant réputé avoir été pris sans avis préalable.

« Un agent à temps non complet doit-il récupérer une journée de formation si elle est accomplie sur une journée non travaillée ?»

Il ressort de l'article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 que lorsqu'un agent est admis à participer à une formation de professionnalisation ou de perfectionnement, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

Dès lors, le dépassement du cycle de travail de l'agent donne lieu soit à récupération, soit à rémunération des heures complémentaires sans majoration.

La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent est exclue du champ d'application de l'article 2 susvisé. Par conséquent, un agent placé en congé de formation ne peut se prévaloir d'une indemnisation ou d'une récupération si la durée de sa formation suivie de sa propre initiative excède sa durée hebdomadaire de service.



Fiche pratique

Recours pour excès de pouvoir



Juge administratif, juge de la fonction publique

Le juge administratif est compétent pour connaître des litiges relatifs à la fonction publique.

L'organisation institutionnelle de la **juridiction administrative** se présente comme telle :

Le **tribunal administratif** (TA), juridiction de première instance. En cas de litige, le tribunal administratif compétent est en principe celui dans le ressort duquel siège l'autorité qui a pris la décision attaquée ou le contrat litigieux. Cette décision est susceptible d'appel, c'est-à-dire que l'une des parties conteste la décision du juge.

La **cour administrative d'appel** (CAA), compétente en appel : la compétence territoriale des CAA est fixée selon les jugements prononcés en première instance dont le siège se trouve dans son ressort. La décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation

devant le Conseil d'Etat.

Le **Conseil d'Etat**, saisi en dernier ressort, tranche définitivement le contentieux et juge l'affaire uniquement en droit.

Dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir, l'office du juge est élargi, ce qui implique une possibilité non seulement d'annuler l'acte litigieux, mais de prononcer une régularisation de la situation administrative, de mettre à la charge de l'une des parties des dommages et intérêts, d'abroger ou de retirer un acte

Pour les collectivités de la Marne, les juridictions compétentes sont le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne et la Cour administrative d'appel de Nancy.



Conditions de recevabilité d'un recours

Le recours doit s'exercer dans un **délai de 2 mois** suivant la notification de la décision à l'intéressé. La notification de la décision doit préciser **les délais et voies de recours** (mentionnant le délai de 2 mois, la juridiction compétente et la nature du recours exercé). Le cas échéant, les délais ne peuvent être opposés à l'intéressé estimant lésé, ce qui implique une possibilité de contestation de l'acte au-delà de ce délai.

Le requérant doit avoir **un intérêt à agir** : il doit personnellement être lésé par l'acte. C'est notamment le cas d'un acte individuel pris à son égard.

Le recours doit être formé contre une **décision administrative**, indépendamment de sa forme : arrêté, délibération, courrier.

La décision doit cependant **faire grief**, c'est-à-dire avoir une portée normative à l'égard du requérant,

impactant sa situation administrative ou financière. Ne peuvent faire l'objet d'un recours une mesure d'ordre intérieur, un avis, un acte préparatoire ou une déclaration.

S'il n'existe pas de décision, il est nécessaire de « **lier le contentieux** », de faire naître cette décision en déposant une demande par courrier recommandé avec accusé de réception : l'autorité territoriale dispose alors d'un délai de deux mois pour faire connaître sa décision. Le silence gardé par l'administration **vaudra refus** : en effet, le principe selon laquelle « le silence vaut acceptation » est exclu des relations entre les autorités administratives et leurs agents.

Prévenir le contentieux

Mention des voies et délais de recours

Comme mentionné précédemment, toute décision faisant grief (modifie la situation juridique d'une personne) doit mentionner les voies et délais de recours. Cette exigence ne s'applique pas uniquement pour les arrêtés, mais est étendue aux contrats et aux courriers.

La mention suivante est préconisée : « *le présent arrêté/courrier/décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant la tribunal administratif de Châlons-en-Champagne dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification* ».

Il résulte de l'absence de cette mention une impossibilité d'opposer à l'intéressé le délai de recours de 2 mois. Cependant, sur le fondement du principe de sécurité juridique, le Conseil d'Etat a exigé qu'une décision administrative ne comportant pas la mention des voies et délais de recours ne puisse être contestée après l'expiration d'un délai raisonnable, en principe d'un an.

Motivation de la décision

Une décision individuelle défavorable, c'est-à-dire qui porte préjudice à l'agent en impactant sa situation statutaire ou remettant en cause ses droits statutaires, doit être expressément motivée (article 1er de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979) (voir page 14)

La motivation doit être écrite, justifier en droit et en fait (fondements juridiques et circonstances de l'espèce). La motivation doit également être justifiée, un lien doit exister entre la motivation et la décision. Par exemple, la situation budgétaire ne peut être invoquée pour refuser la NBI à un fonctionnaire: seules des exigences tenant aux fonctions exercées par l'agent ne lui permettant pas de bénéficier de la NBI pourront motiver la décision.

Respect de la procédure et du formalisme

Les arrêtés et les contrats répondent à une procédure et un formalisme particulier que l'auteur de l'acte doit respecter, au risque de vicier les dispositions. Pour illustration, il est nécessaire de saisir les instances consultatives lorsque celles-ci s'imposent. Le cas échéant, l'acte sera entaché d'irrégularité pour vice de procédure.

Vous avez la possibilité de consulter [l'Actus RH n°54](#) pour le formalisme à respecter concernant les contrats, et [l'Actus RH n°61](#) pour les arrêtés (fiches pratiques et procédures).

Une rubrique « [modèles d'actes](#) » est par ailleurs utilement mise à disposition sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique Menu > La gestion des carrières > Modèles d'actes.

Obligations de motiver la décision

MOTIVATION OBLIGATOIRE

Décisions portant sanction

Décisions revenant sur une décision créatrice de droit : reversement des sommes indûment perçues, annulation d'une nomination, d'un détachement ou d'un cumul d'activités...

Décisions refusant un droit statutaire ou réglementaire prévu par les textes : placement en congés (annuels ou statutaires, mise en disponibilité, temps partiel..)

Décisions refusant une autorisation : report des congés annuels, autorisations spéciales d'absence, formation, démission...

MOTIVATION FACULTATIVE

Mesures d'ordre intérieur : mutation interne n'affectant pas la situation administrative et financière d'un agent,

Mesures conservatoires : suspension

Décisions implicites : le silence gardé par l'administration vaut rejet de la demande et n'a pas à être motivé, sauf demande expresse de l'agent

Décisions de non renouvellement : contrat, détachement...

Décisions s'imposant à l'administration : disponibilité d'office pour raison de santé, retenue sur traitement, radiation des cadres suite à la perte des droits civiques...



Rappels & Informations utiles

Echéances, instances, actus en bref...

INSTANCES

Les prochaines instances consultatives se réuniront comme suit :

- CT : 06/12/2019 avec une date limite de réception des dossiers fixée au 08/11/2019
- CHSCT : 06/12/2019 pour une date limite de réception des dossiers fixée au 08/11/2019
- CAP et CCP : 10/12/2019 pour une date limite de réception des dossiers fixée au 12/11/2019
- Comité médical : 07/11/2019 et 05/12/2019
- Commission de réforme : 19/12/2019 pour une date limite de réception des dossiers fixée au 29/11/2019

A compter de 2020, la CAP ne sera plus compétente pour se prononcer sur la mobilité, à savoir : disponibilité, détachement, intégration suite à détachement, intégration directe, mutation, mise à disposition.

Les calendriers des instances planifiées en 2020 seront mis en ligne au cours du mois de décembre.

CIRCULAIRE

Une circulaire relative à la [promotion interne 2020](#) est disponible sur notre site internet 51.cdgplus.fr. Le CDG attire votre attention sur la nécessité de conduire les entretiens professionnels à ce titre et d'être vigilant sur la date limite de réception des dossiers.

ANNUAIRE

Les [coordonnées](#) actualisées de vos interlocuteurs du CDG sont mises à votre disposition sur notre site internet, rubrique Menu / le CDG51.

AGIRHE

Une nouvelle interface AGIRHE, plus ergonomique a été ouverte aux collectivités le 4 novembre dernier. Cette dernière offre un accès plus dynamique aux dossiers en cours et aux actualités du CDG51.

MODELES D'ACTES

Les [modèles d'actes](#) suivants ont été ajoutés/modifiés au cours du mois d'octobre 2019:

- Certificat de travail [ajout, rubrique « contrat »]
- Licenciements contractuels [ajout, rubrique « licenciement »]
- Discipline titulaire [modifications, rubrique « Discipline »]
- Modèles relatifs au congé pour invalidité temporaire imputable au service [Ajout, modifications, rubrique « Accident de service / maladie professionnelle »]