

# Actus RH 51

L'actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne

## BREVES

### CARREFOUR DES

#### ELUS :

Le Centre de Gestion vous accueille à la foire de Châlons en Champagne les 1er et 2 septembre prochain

### PREVENTION :

Le Centre de Gestion animera le colloque sur le thème « le risque routier » au Centre de loisirs de Saint Memmie le 28 novembre 2017

### PROCHAINES

#### ECHEANCES :

CT : 10 /10/2017 (dépôt des dossiers avant le 08/09)

CAP : 29/09/2017 (dépôt des dossiers avant le 31/08)

Comité médical : 14/09/2017

Commission de réforme : 28/09/2017 (dépôt des dossiers avant le 01/09)

## *La veille juridique*

### LES TEXTES OFFICIELS ..... 2

Compte personnel de formation  
Rythme scolaire

### LES CIRCULAIRES ..... 4

Agents de surveillance de la voie publique  
Infractions routières  
Allocations chômage

### LES REPONSES MINISTERIELLES ..... 5

Communication documents administratifs  
Recrutement familial  
Accès à l'ordinateur portable d'un agent

### LA JURISPRUDENCE ..... 6

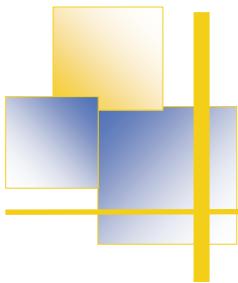
## *Vos questions, Nos réponses*

## *La fiche pratique du mois*

La modification du temps du travail

Votre contact au CDG 51 :

Margaux AUGER  
[statut-documentation@cdg51.fr](mailto:statut-documentation@cdg51.fr)  
Tel. 03.26.69.44.02



# La veille juridique - Les textes officiels

## Compte personnel de formation (CPF)

*Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

*Circulaire NOR RDFF1713973C du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique*

Pris en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 ([Actus RH n°46](#)), ce texte précise les modalités de mise en œuvre et d'utilisation du CPF applicable aux fonctionnaires et agents contractuels dans la fonction publique. Une circulaire du 10 mai 2017 complète le cadre législatif et réglementaire.

Le décret du 6 mai 2017 précise notamment les actions de formation concernées, les conditions d'alimentation du compte, la procédure de demande d'utilisation ou encore la prise en charge des frais de formation.

Pour rappel, **le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF)**. Les agents sont ainsi tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à titre individuel sur leur CPF, après recensement des droits acquis et non utilisés au titre du DIF (20 heures par an dans la limite de 120h).

L'utilisation du CPF peut porter sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année et calculé au prorata du temps de travail.

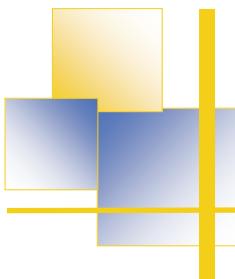
L'agent devra toujours solliciter au préalable l'accord écrit de son employeur pour l'utilisation de son CPF en indiquant la nature, le calendrier, le financement et le projet d'évolution professionnelle relatifs à la formation. Certaines formations sont définies comme prioritaires, à savoir celles visant à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions, à préparer aux concours et examens ou à obtenir une validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, les frais engagés par l'employeur devront être remboursés par l'agent.

Les frais pédagogiques liés à la formation suivie au titre du CPF sont en principe à la charge de l'employeur qui peut également assumer les frais occasionnés par les déplacements. Une délibération pourra fixer des plafonds de prise en charge des frais.

Enfin, la [circulaire du 10 mai 2017](#) présente les enjeux et principes du dispositif pour les agents et les employeurs. Elle précise notamment les dispositions relatives aux bénéficiaires, aux situations prioritaires, à l'accompagnement personnalisé, au fonctionnement du compte d'engagement citoyen (CEC) et la mise en place, en 2018, d'un portail dédié visant à faciliter la consultation de ses droits.

### Les droits acquis au titre du CPF sont utilisables depuis le 11 mai 2017.

Les dispositions du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale relatives au DIF sont abrogées.



# La veille juridique - Les textes officiels

## Rythme scolaire

**Décret n°2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques**

Le décret permet de déroger à l'organisation actuelle de la semaine scolaire de 4,5 jours de travail. Une autorisation peut être accordée, sous conditions, aux principes posés par l'article D.521-10 du Code de l'éducation, concernant l'aménagement du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires.

Deux types de dérogation sont prévus réglementairement permettant le retour à la semaine de 4 jours.

La demande de dérogation doit être conjointe, à savoir présentée par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) compétent et par un ou plusieurs conseils d'école, transmise au directeur des services de l'éducation nationale. Ce dernier, lorsqu'il autorise l'adaptation demandée, peut décider qu'elle s'applique dans toutes les écoles de la commune ou l'EPCI concerné, quand une majorité des conseils d'école s'est exprimée en sa faveur.

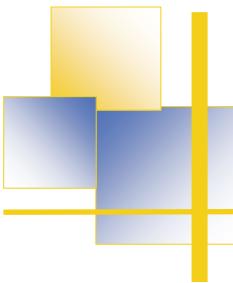


Ainsi, le Centre de Gestion souhaite attirer votre attention sur les impacts de ce texte en matière de ressources humaines notamment.

L'autorité territoriale va effectivement devoir redéfinir l'organisation du temps de travail des agents affectés aux missions périscolaires. Les modifications de l'organisation du service, voire la diminution de la durée hebdomadaire de service et/ou les éventuelles suppressions de poste, devront intervenir seulement après avoir recueilli l'avis du Comité technique compétent.

**Afin de mesurer les conséquences juridiques et financières considérables issues d'une suppression de poste, vous pouvez consulter la fiche pratique de ce numéro disponible [page 9](#).**

**La mise en œuvre de ces dérogations est possible dès la rentrée scolaire de septembre 2017, dans le respect de la réglementation en vigueur, conduisant en toute logique à une suppression des activités périscolaires.** Cependant, l'ancien dispositif organisant la semaine scolaire sur 4,5 jours peut être maintenu.



# La veille juridique - Les circulaires

## Agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

### *Circulaire NOR INTD1701897C du 28 avril 2017*

Cette [circulaire](#) rappelle le rôle reconnu par divers codes aux agents de surveillance de la voie publique (ASVP) et les possibilités pour le maire de les doter en moyens de services (tenues, véhicules, armement, etc.).

Pour rappel, les ASVP sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent effectivement pas un cadre d'emplois et ne correspondent pas à un grade de la fonction publique territoriale.

Ainsi, **tout agent communal, fonctionnaire ou contractuel de droit public, peut se voir confier par l'autorité territoriale les missions correspondant à cette fonction de police.**

Sur demande du maire, les ASVP sont nécessairement agréés par le procureur de la République et assermentés devant le juge d'instance permettant la prise de conscience par l'agent de la responsabilité qui lui incombe lorsqu'il accomplit ses missions.

La circulaire INT/D/05/00024/C du 15 février 2005 relative aux agents communaux autres que les policiers municipaux appelés à exercer des missions de police sur la voie publique est abrogée.

## Infractions routières

### *Circulaire n°5933/SG du 10 mai 2017*

Comme prévu par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, le représentant légal d'un véhicule de l'administration est tenu de désigner, depuis le 1er janvier 2017, l'agent qui le conduisait en cas d'infraction routière constatée par un appareil de contrôle automatique, sous peine de se voir infliger une amende.

Au regard de cette nouvelle obligation, la [circulaire](#) précise que chaque administration est invitée à :

- mettre en place un système de suivi des conducteurs des véhicules mis à disposition,
- désigner la personne responsable des systèmes de suivi nécessaires à l'identification et à la communication à l'[Agence nationale de traitement automatisé des infractions](#) de l'identité du conducteur ayant commis une infraction,
- mettre en place une politique interne sur la base de 7 engagements concrets développés dans l'annexe 1 de la circulaire (limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques avec kit mains libres au volant, prescrire la sobriété sur la route, exiger le port de la ceinture de sécurité, ne pas accepter le dépassement des vitesses autorisées, intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet, etc.),
- intégrer ces mesures dans son règlement d'utilisation des véhicules.

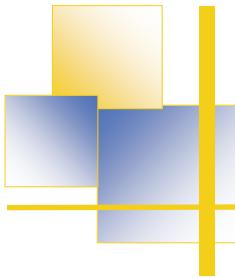
Les employeurs publics locaux peuvent s'inspirer de cette circulaire applicable aux services de l'Etat et à ses établissements publics.

## Allocations chômage

### *Circulaire UNEDIC n°2017-14 du 29 juin 2017*

Par décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC du 19 juin 2017, **l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est revalorisée de 0,65% au 1er juillet 2017 :**

- partie fixe (ARE) : 11,84€ (au lieu de 11,76€),
- allocation minimale (ARE) : 28,86€ (au lieu de 28,67€),
- seuil minimal pour les allocataires effectuant une formation : 20,67€ (au lieu de 20,54€),
- le salaire de référence intégralement composé des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois servant au calcul de l'allocation est revalorisé de 0,65%.



# La veille juridique - Les réponses ministérielles

## Communication documents administratifs

### QE Sénat n°24275 du 8 décembre 2016

Si un conseiller municipal ne dispose pas de prérogatives particulières en matière de consultation, il n'a pas moins de droits qu'un administré en matière de communication des documents administratifs. Ainsi, il a donc accès aux éléments concernant la rémunération d'agents publics dans les mêmes conditions.

La Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) a, de manière constante, considéré que « *les bulletins de salaire et éléments relatifs à la rémunération des agents publics sont communicables à toute personne qui en fait la demande, sous réserve toutefois de l'occultation préalable des éléments y figurant qui seraient liés soit à la situation familiale et personnelle de l'agent en cause, soit à l'appréciation ou au jugement de valeur porté sur sa manière de servir* » (loi du 17 juillet 1978).

A titre d'exemple, l'indice de rémunération, la nouvelle bonification indiciaire sont en principe communicables, en revanche doivent être occultées les mentions relatives au supplément familial, ou aux primes relevant du régime indemnitaire appréciant la manière de servir de l'agent.

## Recrutement familial

### QE Sénat n°23495 du 22 décembre 2016

La loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus, de leur mandat, a créé à l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales, une charte de l'élu local ayant pour objectif de rappeler solennellement les principes déontologiques et les règles de comportement qui résultent du droit en vigueur.

Ainsi, les conditions générales de recrutement au sein de la fonction publique sont régies par le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics ; les emplois publics sont prioritairement pourvus par concours à l'exception d'une liste de cas limitativement énumérés par les articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984.

**La nomination aux grades et emplois de la fonction publique relevant de la compétence exclusive de l'autorité territoriale, le recrutement d'un parent par voie contractuelle ou celle du recrutement direct est indissociable d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'élu à recruter un membre de sa famille.**

Le délit de prise illégale d'intérêt se caractérise par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect et par le seul abus de la fonction, indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel.

A ce titre, la Cour de Cassation a condamné un élu qui a recruté ses deux enfants comme agents contractuels de la collectivité et a considéré que le maire a eu un intérêt moral dans l'attribution de ces deux postes (Cass. Crim n°05-85276 du 8 mars 2006).

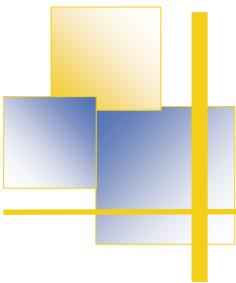
## Accès à l'ordinateur professionnel d'un agent

### QE Sénat n°19576 du 14 janvier 2016

Selon une jurisprudence constante, **les dossiers et fichiers créés par un agent grâce à l'outil mis à sa disposition pour l'exécution de ses fonctions, sont présumés, sauf si l'intéressé les identifie comme personnels, avoir un caractère professionnel, permettant à l'autorité territoriale de les consulter même en son absence.**

L'employeur peut exiger de l'agent qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur. Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles. A ce titre, la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un agent absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations indispensables à la poursuite de l'activité.

Enfin, l'employeur ne pourra accéder aux fichiers « personnels » expressément indiqués comme tels, ni même prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent depuis son poste informatique.



# La veille juridique - La jurisprudence

## Report des congés annuels

CE n°406009 du 26 avril 2017

Dans le cas d'espèce, un agent placé en congé de maladie en 2011 et 2012 n'a pas bénéficié du report de ses congés annuels.

Selon la Cour de justice de l'Union Européenne, en application de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, **l'autorité territoriale est tenue d'accorder automatiquement le report des congés annuels restant dus au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.**

Le Conseil d'Etat a indiqué que, « *le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année* », à savoir celle en cours et a ajouté que « *ce droit au report s'exerce en l'absence de dispositions (...) dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7* ».

## Insuffisance professionnelle

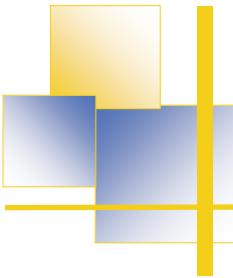
CAA Marseille n°16MA01846 du 28 mars 2017

Afin de caractériser l'insuffisance professionnelle, « *l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. A ce titre, l'insuffisance professionnelle est relevée par des faits démontrant l'inaptitude de cet agent à accomplir les missions qui lui sont normalement dévolues*, de sorte qu'il compromet la bonne marche du service ».

En l'espèce, un agent responsable des musées de la ville de Grasse a notamment décidé unilatéralement d'annuler des expositions votées par l'organe délibérant, a mis en danger l'intégrité des œuvres et la santé tant des visiteurs que du personnel en choisissant de fermer les fenêtres d'un musée durant une période de fortes chaleurs alors qu'aucun système de climatisation n'était installé. Enfin, un courrier de la directrice des affaires culturelles et du développement touristique relatait le fait que la note synthétique du projet de service élaboré par l'intéressée présentait des insuffisances relatives à l'organisation des projets en cause, d'ailleurs restés sans réponse malgré les demandes formulées par sa hiérarchie.

Il ressort des pièces du dossier que « *l'intéressée s'est soustraite de façon répétée au contrôle du pouvoir hiérarchique pour l'organisation de ses missions et a pris des décisions qui doivent être regardées comme contraires à l'intérêt du service* ».

L'autorité territoriale a donc, « *sans commettre d'erreur d'appréciation, décidé que la requérante ne présentait pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions qui lui étaient confiées et a procédé à son licenciement pour insuffisance professionnelle, après avis du conseil de discipline* ».



# La veille juridique - La jurisprudence

## Suspension et maladie

CE n°388109 du 31 mars 2017

« En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale ayant pouvoir disciplinaire qui saisi, sans délai, le conseil de discipline ».

Dans le cas d'espèce, un praticien hospitalier a été suspendu pendant 6 mois dans l'intérêt du service en raison des faits commis et relatés dans deux rapports d'inspection présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Afin de prévenir la reprise d'activité de l'agent alors en congé de maladie ordinaire, le directeur général du centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, a légalement pris une mesure de suspension à l'égard du praticien, n'entrant en vigueur qu'à compter de la date à laquelle le congé de maladie prenait fin.

En effet, le seul fait qu'un agent soit en congé de maladie ne fait pas obstacle à la prise d'une décision de suspension qui n'interviendra toutefois qu'au retour de ce dernier.

## Période d'essai

CAA Bordeaux n°15BX00288 du 2 mai 2017

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié encadre les dispositions relatives à la période d'essai à laquelle peuvent être soumis les agents contractuels de droit public.

A ce titre, le texte prévoit qu'une nouvelle période d'essai ne peut être prévue en cas de nouveau contrat ou de renouvellement de contrat par une même autorité territoriale, pour un même agent en vue d'exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi.

En effet, l'autorité territoriale ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent, elle ne peut valablement renouveler sa période d'essai.

## Disponibilité

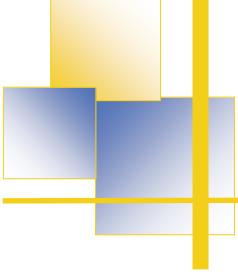
CAA Marseille n°15MA01403 du 7 février 2017

L'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose qu'à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles inférieure à 3 ans, le fonctionnaire bénéficie d'un droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances de postes correspondant à son grade et non dès la première vacance.

Dans le cas d'espèce, l'employeur n'a pas réintégré l'agent sur le poste d'adjoint administratif d'un CCAS au motif que l'intéressé ne disposait ni des compétences requises en management, ni des connaissances des problématiques liées au vieillissement et n'avait suivi que deux formations durant les quinze dernières années.

Le juge a estimé que le refus de réintégration n'était pas justifié par un motif tiré de l'intérêt du service. De plus, s'agissant d'un poste de catégorie C, l'absence de compétences managériales ne pouvait être invoquée, ni même le nombre limité de formations qui ne prouvait pas l'impossibilité d'occuper les fonctions.

Pour le préjudice matériel, l'agent a obtenu la différence entre d'une part, son traitement perçu entre la date à laquelle le poste a été pourvu et celle de sa réintégration, et d'autre part, l'allocation de retour à l'emploi versée durant la même période. Le préjudice moral résultant de la situation économique de l'agent durant la perception des revenus de remplacement a également été indemnisé.



# Vos questions, nos réponses

Comment prononcer une sanction à l'encontre d'un agent contractuel de droit public ?

Quatre types de sanctions peuvent être prononcées par l'autorité territoriale à l'encontre d'un agent contractuel. Proportionné à la faute commise, l'autorité territoriale fait un choix entre **l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire sans traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents en CDD, ou d'un an pour les agents en CDI ou le licenciement sans préavis ni indemnité.**

Après avoir constitué le dossier disciplinaire, l'organisation d'un entretien est vivement conseillée, permettant ainsi la mise en œuvre des droits de la défense de l'agent ainsi que la consultation de son dossier individuel. L'autorité territoriale prend sa décision et la notifie à l'agent par arrêté.

A quels congés peuvent prétendre les agents publics pour l'accueil d'un enfant ?

A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, l'agent public peut prétendre d'une part à un **congé de naissance rémunéré d'une durée de 3 jours ouvrables**, consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance. D'autre part, l'agent ouvre droit à un **congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont la durée est fixée à 11 jours calendaires pour une naissance simple et à 18 jours calendaires en cas de naissance multiple.**

Ce congé est accordé après demande de l'intéressé(e) au moins un mois avant la date souhaitée et pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas fractionnable, il se décompte en jours calendaires, consécutifs intégrant les samedis, dimanches et jours fériés.

Les fonctionnaires stagiaires sont-ils soumis à l'entretien professionnel annuel ?

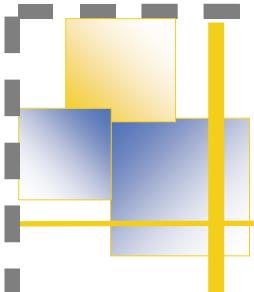
Non, il est toutefois fortement souhaitable de prévoir une **évaluation intermédiaire durant cette année de stage** par le biais de rapports écrits. Ces derniers permettent notamment de vérifier tout au long du stage les compétences de l'agent et son aptitude à exercer les missions confiées mais aussi de l'alerter sur les éventuels points à améliorer en vue de sa titularisation.

Comment recruter des agents pour animer un centre aéré ?

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un contrat de droit privé pouvant être conclu à titre dérogatoire avec des personnes exerçant des fonctions d'animation et d'encadrement dans des accueils collectifs de mineurs (directeur de centre, éducateur ou animateur par exemple) au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

Lorsque la collectivité participe occasionnellement à l'organisation de ce type d'activités, elle peut donc avoir recours aux CEE, après avoir délibéré en ce sens. L'objectif étant d'inscrire les crédits au budget sans inscrire ces postes temporaires au tableau des effectifs.

Ces contrats permettent de déroger à la réglementation concernant le temps de travail, le repos et la rémunération notamment, compte tenu de la spécificité de l'activité qui requiert une présence continue auprès des jeunes. Ainsi, les personnes recrutés en CEE ne doivent pas travailler plus de 48 heures hebdomadaires sur une moyenne de 6 mois consécutifs, les périodes de repos peuvent être réduites ou supprimées avec application de règles de compensation. La [circulaire du 11 juin 2012](#) détaille la réglementation applicable en la matière.



## La fiche pratique : La modification du temps de travail

En sa qualité de chef de l'administration, l'autorité territoriale organise librement ses services et détermine les règles relatives au temps de travail en fonction des nécessités du service et de la réglementation en vigueur. A ce titre, il convient de rappeler que chaque délibération portant création d'un emploi doit mentionner des éléments obligatoires dont le temps de travail hebdomadaire qui induit la rémunération.

Ainsi, lors de la création d'un emploi, la durée hebdomadaire de service est déterminée précisément au regard de la spécificité, de la diversité des missions mais aussi de la charge de travail, afin d'éviter toute heure de travail complémentaire ou supplémentaire ou à l'inverse toute heure de travail inutile.

L'autorité territoriale devra donc rester vigilante en cours d'engagement et procéder, le cas échéant, à des modifications de durée hebdomadaire de service, en cas de transformation ou de disparition du besoin, pouvant engendrer une augmentation ou une diminution du temps de travail de manière permanente. Cette procédure répond à un formalisme strict prévu par l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui distingue les modifications de plus ou moins de 10% du temps de travail.

• **S'agissant d'une modification de la durée hebdomadaire de service inférieure à 10%,** seule une délibération fixant le nouveau temps de travail du poste devra être prise, sans saisine préalable du Comité technique, ni déclaration de vacance auprès du Centre de Gestion. Le fonctionnaire ou l'agent contractuel ne peut refuser cette modification qui lui est notifié par arrêté ou avenant.

• **S'agissant d'une modification de la durée hebdomadaire de service supérieure à 10%,** le Comité Technique doit être saisi pour avis préalable puisque cette modification est assimilée à une suppression de poste. Parallèlement, il convient de prendre une délibération portant création du nouveau poste avec le nouveau temps de travail correspondant puis de le déclarer vacant auprès du Centre de Gestion. L'agent occupant le poste doit être informé de la procédure et des conséquences de son choix.

Après l'avis du Comité technique, l'agent est positionné sur le nouveau poste par arrêté ou avenant et l'organe délibérant peut procéder à la suppression du poste.

En cas de refus de cette modification, il convient de distinguer les agents intégrés dans leur cadre d'emplois ( $\geq 17h30$ ) ou non ( $< 17h30$ ). Ces derniers seront licenciés avec versement d'une indemnité tandis que les agents intégrés dans leur cadre d'emplois seront maintenus en surnombre pendant une année maximum, puis pris en charge par le Centre de gestion (ou par le Centre national de la fonction publique territoriale), entraînant alors des conséquences financières importantes et difficilement mesurables.



**Remarque :** La modification de la durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps complet impose une saisine automatique du Comité Technique, même lorsque celle-ci est de moins de 10%. De plus, la procédure exposée ci-dessus ne s'applique qu'aux emplois permanents de la collectivité, inscrits au tableau des effectifs.

**Toute l'équipe du Centre de Gestion vous souhaite une excellente rentrée !**

