

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



N°2015-07

Publié en mai 2015



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 29 juin 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 05 juin 2015.

CAP : le mardi 30 juin 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 02 juin 2015.

Dans ce numéro :

Textes officiels	8
Circulaires	2
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	5
Informations générales	-

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 12 mai 2015 (rappel)
le mardi 30 juin 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 4 juin 2015
le jeudi 2 juillet 2015

Sommaire :

• Textes officiels,	page 2
• Circulaires	page 7
• Jurisprudence,	page 9
• Réponses ministérielles,	page 17
• Annuaire des services	page 21

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



Textes officiels

[Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans](#)

Publics concernés : entreprises et établissements régis par la quatrième partie du code du travail, assurant l'embauche et la formation professionnelle des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans ; jeunes travailleurs relevant de cette tranche d'âge.

Objet : simplification de la réglementation relative aux jeunes travailleurs en matière de travaux interdits.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 2 mai 2015.

Notice explicative : le présent décret a pour objet de simplifier la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans en formation professionnelle, en substituant au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif. Le décret détermine le contenu de cette déclaration et les informations tenues à disposition de l'inspecteur du travail. Il précise les règles de prévention à respecter pour pouvoir déroger à l'interdiction de certains travaux. En application de ces dispositions, l'inspecteur du travail exercera ses missions de suivi et de contrôle de la réglementation visant à garantir la santé et la sécurité des jeunes de moins de dix-huit ans. Il pourra également intervenir dans le cadre de sa mission de conseil, notamment dans les établissements d'enseignement professionnel, pour apporter son expertise en matière de prévention des risques.

[Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail](#)

Publics concernés : les entreprises et les établissements, soumis à la quatrième partie du code du travail, assurant l'embauche et la formation professionnelle de jeunes âgés de moins

de dix-huit ans.
Objet : évolution de la réglementation relative aux jeunes travailleurs.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 2 mai 2015.

Notice : le présent décret a pour objet de compléter par deux [alinéas l'article D.4153-30 du code du travail](#) relatif à

l'affectation des jeunes âgés de moins de dix-huit ans à des travaux temporaires en hauteur, afin, d'une part, de permettre une dérogation pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds dans les conditions prévues par les dispositions de droit commun du [code du travail](#) lorsque les équipements de travail munis d'une protection collective ne peuvent

être utilisés et, d'autre part, pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, de déroger à l'interdiction de travail en hauteur à défaut d'une protection collective contre le risque de chute, lorsque cette protection ne peut pas être mise en place, sous réserve que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle et formé.

[Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement](#)

Objet : indemnisation des astreintes et compensation ou rémunération des interventions.

Entrée en vigueur : le 17/04/2015.

Notice : le décret vise à actualiser le dispositif d'indemnisation des astreintes au vu des récentes réorganisations des ministères chargés du développement durable et du logement et des services déconcentrés de l'État. Le dispositif d'indemnisation est décliné en plusieurs catégories suivant l'activité concernée.

Le texte prévoit également les modalités de compensation ou de rémunération des interventions effectuées sous astreinte.

Ces dispositions concernent certains agents territoriaux relevant d'un cadre d'emplois de la filière technique ([Cf. le](#)

[tableau des équivalences fixé par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié](#).

Le présent décret abroge le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer.

[Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement](#)

Les montants de l'indemnité d'astreinte sont fixés conformément aux dispositions suivantes :

1° Pour l'astreinte d'exploitation :

PÉRIODE D'ASTREINTE	MONTANT
Semaine complète	159,20 €
Nuit (*)	10,75 €
Samedi ou journée de récupération	37,40 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €

Week-end, du vendredi soir au lundi matin	116,20 €
(*) Le taux est de 8,60 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures.	

2° Pour l'astreinte de décision :

PÉRIODE D'ASTREINTE	MONTANT
Semaine complète	121,00 €
Nuit	10,00 €
Samedi ou journée de récupération	25,00 €
Dimanche ou jour férié	34,85 €
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	76,00 €

3° Pour l'astreinte de sécurité :

PÉRIODE D'ASTREINTE	MONTANT
Semaine complète	149,48 €
Nuit (*)	10,05 €
Samedi ou journée de récupération	34,85 €
Dimanche ou jour férié	43,38 €
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28 €
(*) Le taux est de 8,08 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures.	

L'astreinte de sécurité ou d'exploitation qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs

de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation de 50 %.

L'indemnisation horaire des interventions versée en application du titre II du décret du 14 avril 2015 susvisé pendant les périodes d'astreinte est de :

- 16 € pour une intervention effectuée un jour de semaine ;
- 22 € pour une intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

L'arrêté du 24 août 2006 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et l'arrêté du 12 janvier 2005 fixant le taux de l'indemnité d'astreinte allouée à certains personnels du ministère de l'écologie et du développement durable sont abrogés.

[Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement](#)

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation définie au 1° de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015 susvisé.

La majoration de 50 % prévue à l'article 3 de ce même arrêté, lorsque l'agent est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période, s'applique à la présente indemnité.

Arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers

Publics concernés : sapeurs-pompiers auxiliaires, volontaires et professionnels, présidents de conseil d'administration des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours).

Objet : tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers.

Entrée en vigueur : 23/04/2015.

Notice : le présent arrêté, pris en application de l'article R. 1424-52 du code général des collectivités territoriales, abroge l'arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les tenues, insignes et attributs des sapeurs-pompiers. Il régit, en le rénovant, le port des tenues d'uniforme, insignes et attributs des sapeurs-pompiers. Il est constitué de dispositions générales, complétées par deux annexes, la première portant sur les spécifications des conditions de port des tenues des

sapeurs-pompiers et la seconde sur les descriptifs et caractéristiques techniques des tenues.

Il a pour objectifs de maintenir une cohérence nationale ainsi qu'une maîtrise budgétaire et un appui aux SDIS dans leur politique d'acquisition.

Les SDIS définissent les équipements adaptés à leur analyse de risque, ceux-ci étant choisis dans les catalogues constitués par les référentiels vêtements et équipements de protection pour les sapeurs-pompiers (VEPSP). Ces référentiels sont des cahiers des charges garants du respect des normes en vigueur (dont celles relatives aux équipements de protection individuelle) et d'un niveau minimal de sécurité et de qualité. Les SDIS qui le souhaitent peuvent, en complément, bénéficier d'une certification de ces mêmes vêtements et équipements. Les référentiels VEPSP ne sont pas rétroactifs et ne s'appliquent qu'aux futures acquisitions.

Décret n° 2015-496 du 29 avril 2015 autorisant les agents de police municipale à utiliser à titre expérimental des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum

Publics concernés : policiers municipaux, préfetures, police nationale et gendarmerie nationale.

Objet : armement des policiers municipaux.

Entrée en vigueur : 03/05/2015.

Notice : les articles R. 511-11 à R. 511-34 du code de la sécurité intérieure définissent les conditions d'autorisation de port d'armes de catégories B, C et D accessibles aux agents de police municipale sur proposition du maire et décision du préfet. L'article R. 511-12 définit la gamme d'armements qui leur est ouverte en autorisant notamment les revolvers chambrés pour le calibre 38 spécial et les armes de poing chambrées pour le calibre 7,65 mm. Le ministre de l'intérieur va, à titre exceptionnel, mettre à disposition des communes qui en feront

la demande, sous certaines conditions, un stock de 4 000 revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum. L'objet du présent décret est de permettre aux policiers

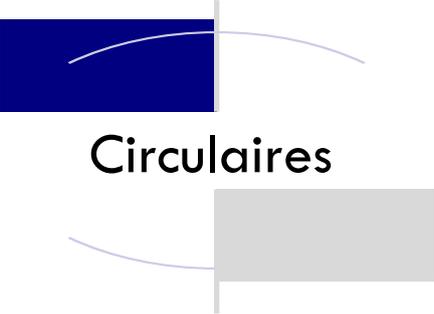
municipaux de porter ces armes, dans le cadre d'une expérimentation de cinq ans, avec obligation d'utiliser des munitions de calibre 38 SP.

[Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive](#)

Le présent décret abroge l'indemnité exceptionnelle instituée par le [décret n° 97-215 du 10 mars 1997](#), versée aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle et aux magistrats de l'ordre judiciaire, dont la première nomination ou

recrutement dans la fonction publique est intervenue avant le 1^{er} janvier 1998. Le décret prévoit son remplacement par une indemnité dégressive, versée selon une périodicité mensuelle. Le montant de cette indemnité est réduit, jusqu'à extinction, lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent, pour les agents dont l'indice majoré détenu est supérieur à 400 points.

Entrée en vigueur : 01/05/2015



Circulaires

[Circulaire du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics. BOMJ n°2015-03 du 31 mars 2015, NOR : JUSD1506570C.](#)

Si les procédures judiciaires et disciplinaires sont indépendantes, les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête administrative peuvent intéresser les magistrats chargés de la procédure judiciaire et, inversement, les faits ayant motivé la mise en mouvement de l'action publique, voire la condamnation de l'agent, peuvent être de nature à entraîner une sanction disciplinaire. Il s'agit ici de veiller à privilégier une information le plus en amont possible du processus judiciaire en avisant l'administration ou l'organisme de tutelle dès l'exercice des poursuites à l'encontre de l'agent.

En outre, le droit de la fonction publique limite la durée d'une mesure de suspension d'un fonctionnaire à une période de quatre mois, sauf si des poursuites pénales sont engagées à son encontre : l'information de l'administration par le parquet lors de la

mise en mouvement de l'action publique à l'encontre d'un fonctionnaire est par conséquent essentielle pour garantir le respect de la loi statutaire.

Il est demandé aux parquets d'aviser le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire ou agent public lors de l'engagement de poursuites pénales à son encontre ou du prononcé d'une condamnation définitive.

Concernant les demandes d'informations ou copies de pièces de procédure formulées par les administrations, elles doivent uniquement consister en des «éléments objectifs tirés de la procédure ne comportant aucune appréciation sur le bien-fondé des charges », dont la communication n'est pas préjudiciable à l'enquête. Il incombera cependant au procureur de la République d'apprécier la pertinence et l'opportunité d'une telle communication en veillant à vérifier le cadre dans lequel ces informations sont sollicitées ainsi que le bien-fondé de leur transmission au regard des circonstances de chaque espèce.

En l'absence de précision de la jurisprudence sur la nature des pièces judiciaires susceptibles d'être communiquées en copie aux administrations publiques, il n'est pas possible d'exclure a priori une catégorie particulière de pièces. S'agissant toutefois

d'une exception au principe du secret, l'autorisation jurisprudentielle de communiquer copie des pièces de procédure à un tiers doit être interprétée strictement. Il importe donc que les parquets limitent la délivrance de copies aux pièces dont le contenu est véritablement de nature à répondre à la demande et à la mission de l'administration.

Au terme des procédures pénales, les demandes de copie des administrations peuvent concerner tant des pièces de procédures que des décisions définitives. Les pièces de procédure autres que les arrêts, les jugements et les ordonnances pénales définitives, ne peuvent être délivrées à des tiers qu'avec l'autorisation du procureur de la République ou du procureur général, selon le cas.

[Circulaire relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. NOR : RDFF1507087C.](#)

La présente circulaire a pour objet d'accompagner la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Sont ainsi visés :

-l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale) et ses établissements publics administratifs,

-les établissements publics administratifs : à caractère scientifique, culturel et professionnel, à caractère scientifique et technologique, de coopération culturelle ou scientifique.

-les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

-les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux,

les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)

Les employeurs publics trouveront en annexe de cette circulaire des précisions relatives tant aux règles de formalisation des contrats d'apprentissage qu'à la gestion courante de la relation contractuelle :

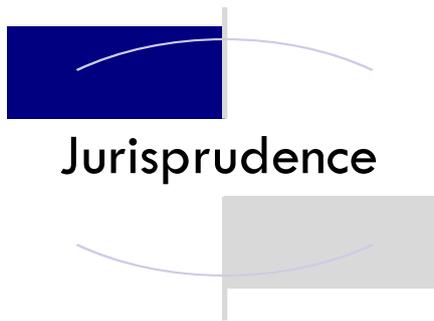
Annexe 1 : Les grandes étapes du contrat d'apprentissage

Annexe 2 : Le maître d'apprentissage

Annexe 3 : Principales caractéristiques des niveaux de qualification

Annexe 4 : Le CERFA apprentissage (extrait) et sa notice explicative

Annexe 5 : Les travaux interdits aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans



Jurisprudence

Mutation d'office – Intérêt du service – Caractère disciplinaire d'une mesure - sanction déguisée – absence de ce caractère

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 26/02/2015, 14NC01031, Inédit au recueil Lebon](#)

Le président d'un conseil général a, par un arrêté, affecté d'office, dans l'intérêt du service, un adjoint technique de première classe exerçant les fonctions d'agent d'exploitation d'un centre routier, sur un autre centre routier.

L'agent fait appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision. Il considère qu'il s'agit d'une sanction déguisée, et que le principe « non bis in idem » a été méconnu, dans la mesure où il a été sanctionné une seconde fois pour les mêmes faits, ayant été exclu temporairement du service pendant une durée de trois jours.

En l'espèce, la décision de mutation d'office contestée a été prise au motif que la manière de servir de l'agent perturbait le bon fonctionnement du service public. Il ressort des rapports rédigés par plusieurs responsables que l'intéressé ne respectait pas certaines consignes, avait

une attitude volontairement contestataire et provocatrice, voire menaçante, vis-à-vis tant de ses collègues que de l'autorité hiérarchique et réitérait des propos déplacés à l'encontre de son chef d'équipe.

Ce comportement, difficilement compatible avec le bon fonctionnement du service, créait, selon les supérieurs hiérarchiques du requérant, une " tension permanente ", une " ambiance exécrationnelle " et une " spirale de conflits et de démotivation ".

Ainsi, en estimant que ces faits mettaient en cause le bon fonctionnement du service et justifiaient la mutation de l'agent, le président du conseil général n'a pas entaché sa décision d'une erreur de fait, ni commis une erreur manifeste d'appréciation.

Une mutation d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

En l'espèce, la mesure contestée par laquelle le requérant a été muté dans un autre centre routier, situé à onze kilomètres de son précédent lieu de travail

pour y occuper les mêmes fonctions en percevant la même rémunération, n'a entraîné aucune dégradation de sa situation professionnelle.

Cette mesure n'avait pas pour objet de sanctionner l'agent mais de mettre un terme aux difficultés existantes au sein du service ; que la décision contestée ne revêt

donc pas le caractère d'une sanction, même déguisée ; que, par suite, le moyen tiré de la méconnaissance de la règle « non bis in idem » est inopérant à l'appui de conclusions dirigées contre cette décision.

La requête de l'agent est, par suite, rejetée.

Responsabilité de la puissance publique. Faits susceptibles ou non d'ouvrir une action en responsabilité.

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 03/02/2015, 13MA02533, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de la fonction publique de l'État était admis en cessation progressive d'activité avant son admission à la retraite prévue à la date de son soixantième anniversaire.

Durant cette période, la législation relative aux pensions de retraite a été modifiée par les dispositions de la loi du 21 août 2003. Il en a résulté pour l'agent un changement dans le nombre d'annuités nécessaire pour percevoir une pension au taux de 75%.

Le requérant se prévaut des fautes commises par l'administration, d'une part, en ne l'informant pas de la modification de

la durée de service nécessaire pour bénéficier d'une pension à 75% et, d'autre part, en ne l'informant pas de la faculté de demander une prolongation d'activité et du délai pendant lequel cette demande pouvait être présentée.

Si en principe l'administration n'est pas tenue d'informer les parties de l'évolution de la législation, elle doit en tout état de cause s'abstenir de délivrer des informations erronées. En l'espèce, l'instruction a montré que l'agent avait connaissance de cette modification.

Par ailleurs, aucun texte ne fait obligation à l'administration d'informer ses agents des démarches qu'ils peuvent, de manière facultative, engager pour remédier aux conséquences défavorables d'une modification de la législation alors même que ces démarches ne peuvent comme en l'espèce être entreprises que pendant une période délimitée.

Le requérant est débouté de sa demande faute de pouvoir engager la responsabilité de la puissance publique.

**Stage – insuffisance professionnelle
– erreur manifeste d’appréciation -
Licenciement.**

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 26/02/2015, 14NC01284, Inédit au recueil Lebon](#)

La requérante, admise au concours des adjoints administratifs territoriaux de 1^{ère} classe, a été recrutée par un département et nommée stagiaire à compter, en vue de pourvoir le poste « facturation fournisseurs » au sein de la direction des équipements départementaux et de leur maintenance. Par une décision et un arrêté du même jour, le président du conseil général a, respectivement, refusé de titulariser l’agente au terme de son stage et licencié l’intéressée pour insuffisance professionnelle. Le département fait appel du jugement du tribunal administratif de Besançon en tant que, par ce jugement, le tribunal a annulé l’arrêté et a enjoint le département de procéder à la réintégration de l’intéressée. La requérante demande à la cour, par la voie d’un appel incident, l’annulation de ce même jugement en tant qu’il rejette ses conclusions aux fins d’annulation de la décision refusant de la titulariser et de condamnation de la collectivité à l’indemniser de ses préjudices.

Le département soutient que l’agente, à laquelle ont été confiées des missions correspondant à celles qui peuvent être attendues d’un adjoint administratif territorial de 1^{ère} classe, a rencontré au cours de son stage d’importantes difficultés pour acquérir les compétences techniques et le savoir-faire nécessaires à l’accomplissement de ses missions, malgré l’accompagnement professionnel et la formation dont elle a bénéficié.

Il ressort des comptes rendus d’évaluation que l’intéressée démontrait « les capacités nécessaires à la bonne prise en main de son poste » et que, grâce à ses efforts, elle a été en mesure de résorber le retard dans le traitement des factures, que l’agente a fait des progrès dans le rendu du travail acquis et dans le cadre des tâches acquises, le travail ne pose aucun problème. Persistent quelques doutes sur la capacité de l’intéressée à se servir de deux nouveaux logiciels de gestion informatique, mais le rapport précise que l’un d’entre eux n’est toujours pas opérationnel et que l’autre n’est pas encore installé. Seul un compte-rendu fait apparaître la « capacité de reporting » comme insuffisante, mais il ressort des pièces du dossier et notamment du témoignage de la directrice des ressources humaines, que l’évaluation de ce critère n’est prévue que pour les agents de catégorie B et a été mentionnée par erreur dans le compte-rendu d’évaluation de l’intéressée. Par ailleurs le critère " relation avec les collègues ", évalué comme « bien » dans un premier compte-rendu d’évaluation, a ensuite été qualifié de « passable » dans un des derniers rapports, sans pour autant devenir « insuffisant ». Dans ces conditions, si l’agente a rencontré des difficultés dans ses relations de travail, notamment avec une collègue chargée de la former à l’utilisation du système existant de traitement informatique des factures, il ne ressort pas des pièces du dossier que, par son comportement, elle aurait montré son incapacité à s’intégrer dans un milieu professionnel.

Il résulte de ces rapports qu’en invoquant l’insuffisance professionnelle de la requérante pour la licencier au terme de son stage, alors au surplus que l’administration avait la possibilité de prolonger celui-ci, le président du conseil

général a commis une erreur manifeste d'appréciation.

Si la nomination dans un corps en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. Ainsi, la décision refusant de le titulariser à l'issue du stage n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait pour lui un droit ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision

créatrice de droits. Une telle décision n'est, dès lors, pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979. Il ne ressort pas des pièces du dossier, eu égard aux résultats obtenus par l'agent au cours de son stage probatoire, que la décision refusant de la titulariser serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation

Ainsi, les juges de la Cour administrative d'Appel confirment l'annulation de l'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle, mais ne remettent pas en cause la décision de refus de titularisation.

Non titulaire – Licenciement pour insuffisance professionnelle – vice de procédure.

[Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 19/02/2015, 14DA00223, Inédit au recueil Lebon](#)

Le requérant, recruté par une commune en tant que technicien supérieur territorial non titulaire et qui s'était vu confier la direction, notamment administrative et technique, du service d'animation de la commune, a été licencié pour insuffisance professionnelle par un arrêté du maire.

Par un jugement, devenu définitif, le tribunal administratif de Lille a prononcé l'annulation de cet arrêté, comme ayant été pris à l'issue d'une procédure irrégulière.

Il résulte de l'instruction que l'agent, peu de temps après son entrée en poste, fait preuve de désinvolture dans le respect des obligations attachées à ses fonctions, en adoptant notamment des horaires de travail non conformes à ceux auxquels étaient astreints les agents de la commune et en ne s'impliquant que rarement dans la réalisation et la supervision des opérations techniques de préparation des événements culturels relevant de son service, auxquels d'ailleurs il a très peu assisté. A plusieurs reprises, il n'a pas été à même d'anticiper ces opérations matérielles, notamment afin d'y affecter un nombre d'agents suffisant, ni, plus généralement, d'encadrer l'équipe placée sous son autorité, avec laquelle les relations se sont rapidement révélées tendues. Enfin, il n'a pas su instaurer le lien de confiance attendu entre l'équipe technique et les élus en charge de l'animation et des affaires culturelles.

Ainsi, le maire n'a pas commis d'erreur d'appréciation en estimant que le requérant avait fait preuve d'insuffisance professionnelle. Ainsi, la mesure de licenciement prise à l'égard de l'intéressé étant fondée en dépit du vice de procédure qui a justifié son annulation. L'agent ne

peut prétendre à l'indemnisation du préjudice financier dont il fait état. De même, il n'est pas établi que le préjudice moral, que l'intéressé invoque, soit en lien direct et certain avec le vice de procédure dont était affecté l'arrêté prononçant son licenciement.

Titulaire – occupation temporaire de fonction – continuité du service - intérim – niveau du poste - absence de compensation financière.

[Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 19/02/2015, 14DA00168, Inédit au recueil Lebon](#)

L'intérim, par lequel un fonctionnaire exerce temporairement, afin d'assurer la continuité du service public, des fonctions ne relevant pas de son grade, sans occuper l'emploi correspondant, est temporaire et n'ouvre pas droit à indemnisation à raison du surcroît de travail induit par cette situation.

L'agente qui a occupé par intérim le poste de responsable de l'accueil de jour du centre de séjour de septembre 2007 à avril 2008, ne peut prétendre à une indemnisation pour les missions assurées dans le cadre de ces fonctions.

Il résulte de l'instruction que l'agente, adjointe administrative principale, a occupé le poste de gestionnaire

administrative et financière au sein de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes d'avril 2004 jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2010. Admise en 2005 à l'examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial, elle a été titularisée à ce grade le 1er janvier 2008 tout en restant affectée à l'emploi qu'elle occupait par intérim et en conservant son précédent régime indemnitaire. Il ne résulte pas de l'instruction que le poste occupé par l'agente correspondait à un emploi de rédacteur territorial dont le régime indemnitaire devait être évalué au niveau 8. Il ressort, en outre, du courrier du directeur général adjoint du 17 octobre 2008 que sa demande de requalification de son poste à ce niveau, bien qu'examinée lors d'une commission de suivi en présence des représentants du personnel, n'avait, en tout état de cause, pas été acceptée. Par suite et en dépit de la charge de travail de l'emploi qu'elle occupait, l'agente ne peut prétendre au bénéfice du régime indemnitaire de niveau 8 des rédacteurs territoriaux.

Heures supplémentaires – Astreinte – intervention - compensation - indemnisation – conditions

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 19/02/2015, 13VE00627, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent demande à la condamnation de l'Office public de l'habitat, qui l'emploi, à lui verser la somme globale de 97 500 euros au titre des heures supplémentaires non rémunérées qu'il affirme avoir réalisées.

Il résulte de l'instruction et en particulier du protocole sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel gardien que la journée de travail des gardiens débute à 8 heures et que les tâches d'évacuation des ordures ménagères doivent être effectuées chaque jour avant 11 heures 30 en tenant compte des horaires de sortie des ordures ménagères. Dans ces conditions, la production par l'agent d'un emploi du temps type établi par ses soins, non confirmé par d'autres pièces du dossier et dont il résulte qu'il débuterait sa journée de travail les lundi, mercredi et vendredi pour s'occuper des poubelles et conteneurs à 5 heures 30 ne suffit pas à établir que son temps de travail effectif dépassait le cycle hebdomadaire ou qu'il débutait certaines de ces journées de travail à 5 heures 30 à la demande de son supérieur hiérarchique.

Aux termes de l'article 1^{er} du décret 2005-542 du 19 mai 2005 : " (...) bénéficiant d'une indemnité non soumise à retenue pour pension ou, à défaut, d'un repos compensateur certains agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant : 1° Lorsqu'ils sont appelés à participer à une

*période d'astreinte (...) ". Aux termes de l'article 2 du même décret : " Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. (...) " ; Enfin, aux termes de l'article 3 du décret du 19 mai 2005 susvisé : " La rémunération et la compensation des obligations décrites à l'article 1er (...) ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service (...) " ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, si un agent territorial bénéficiant d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte et de permanence, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la **double condition que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail.***

En l'espèce, aucun élément ne permettant d'affirmer que l'agent aurait réalisé pendant ses périodes d'astreinte des interventions effectives pouvant être qualifiées d'heures supplémentaires au sens des dispositions précitées, alors que, par ailleurs, l'Office public de l'habitat soutient sans être véritablement contredit

que le seul exemple de réunion cité par le requérant a fait l'objet d'une

rémunération, le requérant est débouté.

Protection fonctionnelle – Harcèlement moral – absence de faits établis – refus justifié

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre \(formation à 3\), 02/03/2015, 13BX02199, Inédit au recueil Lebon](#)

Le directeur d'un centre communal d'action sociale (CCAS), en poste de 1995 au mois de janvier 2011, promu du grade d'attaché territorial principal au grade de directeur territorial à compter du 1^{er} janvier 2009, a, par courrier, en décembre 2011, demandé au président de l'établissement le bénéfice de la protection fonctionnelle pour harcèlement moral. Cette demande a été rejetée par le CCAS. Le requérant fait, par ailleurs, appel du jugement du tribunal administratif de Poitiers, qui a rejeté sa demande tendant, d'une part, à ce que le CCAS soit condamné à lui verser la somme de 70 000 euros en réparation de faits de harcèlement moral dont il estime avoir été victime et, d'autre part, à l'annulation de la décision lui refusant le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause

sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, le requérant fait valoir que, depuis 2008, à la suite d'un changement intervenu au moment des élections municipales, il a été victime d'agissements répétés de harcèlement moral commis par le président du centre communal d'action sociale qui souhaitait l'évincer du poste de directeur du centre communal d'action sociale et que les relations de travail se sont particulièrement dégradées en 2011, à la reprise de ses fonctions après un congé pour grave maladie. Il soutient ainsi, qu'étant revenu de congé maladie le 3 janvier 2011, il a été démis de ses fonctions de directeur le 10 janvier et nommé alors chargé de mission sur un emploi qu'il dit être sans aucune consistance.

Il résulte cependant de l'instruction que, comme l'ont déjà relevé les premiers juges, le requérant a bénéficié d'un avancement au grade de directeur territorial après inscription sur le tableau d'avancement et été nommé à ce grade en janvier 2009 sur un poste créé au tableau des effectifs.

La circonstance que son changement de fonctions du poste de directeur du centre

communal d'action sociale à celui de chargé de mission soit intervenu le jour de sa reprise après quatre mois d'absence pour grave maladie, ne peut être regardée comme un fait susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement, dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit qu'un fonctionnaire a le droit de conserver l'emploi sur lequel il a été nommé et que la réorganisation du service était rendue nécessaire par l'absence de l'agent, eu égard à la pathologie dont il souffrait qui rendait son retour et sa présence aléatoires. D'ailleurs, l'intéressé a été placé en congé maladie du 9 janvier au 30 avril 2011, après avoir repris le 3 janvier et, quelques jours après sa nouvelle reprise au mois de mai, s'est trouvé dans cette même position jusqu'au 13 octobre 2011 et n'a plus repris ses fonctions à compter du 16 novembre 2011.

Les faits invoqués par le requérant ne sauraient être regardés comme constitutifs de harcèlement moral.

Par un courrier du 27 décembre 2011, le requérant a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle au motif invoqué

*précédemment qu'il avait été victime d'agissements constitutifs de faits de harcèlement moral par le président du centre communal d'action sociale dès 2008 et que sa situation professionnelle s'était dégradée au début de l'année 2011 dès le retour de son premier arrêt pour grave maladie. Au soutien de sa demande, il indiquait avoir été privé de ses fonctions de direction et des moyens matériels pour assumer les fonctions de chargé de mission qui lui avaient été confiées, et s'être heurté à une volonté de le mettre à l'écart et de porter atteinte à ses compétences professionnelles qui a entraîné une détérioration de ses conditions de travail et de son état de santé. **Si les faits de harcèlement moral peuvent justifier la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, il résulte de ce qui a été dit précédemment que les faits invoqués de harcèlement ne sont nullement établis. Dès lors, le président du centre communal d'action sociale a pu légalement refuser à l'intéressé le bénéfice de la protection fonctionnelle.***

Les requêtes de l'agent sont rejetées.



Réponses ministérielles



Surveillance des opérations funéraires.

[Question écrite n° 13269 de M. Jean-Pierre Sueur \(Loiret - SOC\) publiée dans le JO Sénat du 09/10/2014 - page 2281, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 02/04/2015 - page 761.](#)

L'article 15 de la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures a modifié les dispositions de l'article L. 2213-14 du code général des collectivités territoriales. Il ressort de cette nouvelle rédaction que, désormais, les seules opérations donnant

*lieu à une surveillance obligatoire sont : - les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsqu'il y a crémation ; - les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsque le corps est transporté hors de la commune de décès ou de dépôt, lorsqu'aucun membre de la famille n'est présent au moment de ces opérations. De même, les exhumations à la demande des familles ne donnent plus lieu à une surveillance obligatoire. Cependant, **l'alinéa 3 de l'article L. 2213-14 prévoit que les fonctionnaires de police peuvent assister, en tant que de besoin, à toute autre opération consécutive aux décès. En conséquence, les autorités administratives peuvent choisir d'y avoir recours pour qu'une opération funéraire soit surveillée, y compris à la demande des familles.***

Recrutements des policiers municipaux par voie contractuelle.

[2627, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 02/04/2015 - page 765.](#)

[Question écrite n° 13946 de M. Cyril Pellevat \(Haute-Savoie - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 27/11/2014 - page](#)

L'article L. 511-3 du code de la sécurité intérieure (CSI) prévoit que peuvent être agréés dans les conditions prévues pour les

*policiers municipaux conformément à l'article L. 511-2 du CSI, des agents titulaires de la commune habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale ou des agents non titulaires chargés d'assister temporairement les agents de la police municipale dans les communes touristiques et les stations classées. Ces agents ne sont donc pas des policiers municipaux contractuels mais **des assistants temporaires de police municipale. Ils ne sont pas destinés à compenser l'absence de policiers municipaux mais à les assister en période de grande affluence touristique.** N'ayant pas la qualité d'agent de police judiciaire*

*adjoint, ils ne peuvent relever aucune infraction. **Les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet.** De plus, l'article 5 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale prévoit une formation obligatoire de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale qu'il ne serait pas possible de mettre en œuvre pour des agents contractuels. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas de permettre le recrutement d'agents de police municipale contractuels.*

Réadaptation - rémunération.

[Question écrite n° 60133 de M. Edouard Philippe \(Union pour un Mouvement Populaire - Seine-Maritime \) dans le JO Assemblée Nationale du 08/07/2014 - page : 5731 - Réponse de Mme la ministre de Décentralisation et fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 31/03/2015 page : 2496](#)

L'article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux pose pour principe que le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit

*cesser tout travail rémunéré. Il n'est en conséquence pas envisageable que la collectivité ayant accordé le congé pour raison de santé continue à employer l'agent pendant son interruption de travail, y compris sur un autre poste que celui occupé avant cette interruption. Appelée à se prononcer sur un tel cas d'espèce, la Cour administrative d'appel de Versailles a ainsi rappelé « qu'un fonctionnaire ne peut exercer, lorsqu'il est placé en congé de maladie ou de longue maladie, un travail rémunéré » (arrêt n° 03VE01708 du 13 décembre 2005). L'article 28 du décret précité prévoit une seule exception : l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée peut pratiquer « les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ». **Le juge administratif a précisé que « la simple recommandation médicale d'exercer une activité ne saurait faire regarder celle-ci comme ordonnée et contrôlée »** (CAA Nancy 5 juillet 2010, req. n° 09NC01630). Il en résulte que cette activité **doit faire***

L'objet d'une prescription délivrée par un médecin. Ainsi, en cas d'accord entre l'administration, l'agent, le médecin de prévention et le médecin traitant de l'agent, voire le cas échéant après avis du comité médical ou de la commission de réforme, l'agent peut être admis à exercer une activité minimale dans son administration et sous contrôle médical, en vue d'une réadaptation professionnelle. Il ne s'agit pas d'un exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique ni même d'une

étape préalable à l'examen d'une éventuelle inaptitude au poste ou aux fonctions du fonctionnaire. Par exemple, les activités ordonnées et contrôlées médicalement peuvent conduire à ce que l'agent reprenne une activité de très faible importance dans son service afin d'éviter un risque de désinsertion professionnelle. **L'agent demeure placé en congé de longue maladie ou de longue durée et perçoit en conséquence la rémunération afférente à cette situation administrative.**

État civil - activités - agent contractuel - délégation

[Question écrite n° 62937 de Mme Sophie Rohfritsch \(Union pour un Mouvement Populaire - Bas-Rhin \) dans le JO Assemblée Nationale du 12/08/2014 page : 6820 - Réponse de M. le ministre de l'Intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 31/03/2015 page : 2543](#)

La réglementation en la matière est fixée par l'article R. 2122-10 du code général des collectivités territoriales, aux termes duquel « le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune les fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil pour la réalisation de l'audition commune ou des entretiens séparés, préalables au mariage ou à sa transcription, la réception des déclarations de naissance, de décès, d'enfants sans vie,

de reconnaissance d'enfants, de déclaration parentale conjointe de changement de nom de l'enfant, du consentement de l'enfant de plus de treize ans à son changement de nom, du consentement d'un enfant majeur à la modification de son nom en cas de changement de filiation, pour la transcription, la mention en marge de tous actes ou jugements sur les registres de l'état civil, de même que pour dresser tous actes relatifs aux déclarations ci-dessus. Les actes ainsi dressés comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué. » Il en résulte que seuls les agents titulaires peuvent se voir déléguer des fonctions d'officier d'état civil par le maire. Cette restriction s'explique par le fait qu'un agent public titulaire, participant au service public de manière permanente, est mieux à même de garantir la stabilité et la sécurité de l'état civil. Le Gouvernement n'envisage donc pas de faire évoluer la réglementation en vigueur.

Supplément familial de traitement - couples divorcés - conditions d'attribution.

[Question écrite n° 73001 de M. Jean Glavany \(Socialiste, républicain et citoyen - Hautes-Pyrénées \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 27/01/2015 page : 496, Réponse de Mme la ministre de la Décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/04/2015 page : 3221.](#)

Les modalités de versement du supplément familial de traitement (SFT) pour les parents fonctionnaires divorcés qui ont leurs enfants en garde alternée sont expressément prévues par la circulaire n° FP 1958 du 9 août 1999. Ainsi, le SFT est calculé, pour chacun des anciens conjoints, en faisant masse de l'ensemble des enfants dont il est le parent ou qui sont à sa charge effective et permanente. Sur cette base, le SFT doit être versé à chacun des parents au prorata des enfants dont il a la charge, sur la base de l'indice qu'il détient.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 94
- 02 41 24 18 84

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi