

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



Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	10
Réponses ministérielles	1
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr

N°2015-09

Publié en juillet 2015



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 12 octobre 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 18 septembre 2015.

CAP : le mardi 06 octobre 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 08 septembre 2015.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 25 août 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 10 septembre 2015

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Informations générales page 4
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 13



Textes officiels

[Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales](#)

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants (ensemble de la population).

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 et, pour les

régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

Notice : en application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants **d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

[Décret n° 2015-788 du 29 juin 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Publics concernés : fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) ayant accompli, préalablement à leur titularisation, des services en qualité d'agent non titulaire de droit public dans l'une ou plusieurs des trois fonctions publiques.

Objet : aménagement de la procédure applicable aux demandes de validation des services de non-titulaire dans le régime de la CNRACL.

Entrée en vigueur : le 02 juillet 2015.

Notice : le présent décret précise le déroulement des transmissions entre l'employeur et la CNRACL pour le traitement du dossier de demande de validation et prévoit qu'un arrêté interministériel fixe les délais de ces transmissions de façon variable suivant la date de la demande de validation.

Il prévoit par ailleurs que le fonctionnaire est informé de l'absence de retour par l'employeur du dossier de validation complété ou des pièces complémentaires demandées par la CNRACL. Le fonctionnaire peut alors confirmer sa demande. De même, le silence gardé par le fonctionnaire à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il a reçu l'information vaut confirmation de sa demande de validation.

En cas de confirmation, expresse ou non, de la demande, la CNRACL enjoint à l'employeur de lui transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires dans un délai fixé par l'arrêté interministériel.

Parution de trois nouveaux arrêtés concernant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Ces arrêtés pourraient concerner les attachés territoriaux, les conseillers territoriaux socio-éducatifs et les assistants socio-éducatifs, par application du principe de parité.

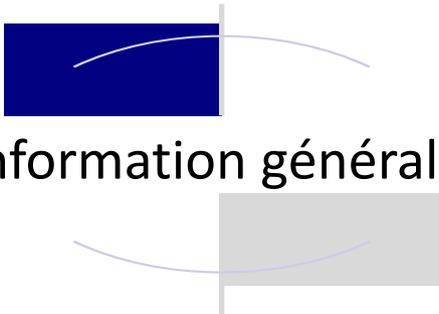
[Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

[Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de](#)

[l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

[administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

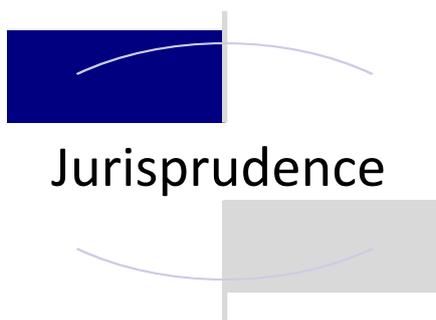
[Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des](#)



Information générale

[Note d'information NOR RDFB1514174N du 26 juin 2015](#) relative à la nomenclature des emplois territoriaux devant être utilisée pour les données portant sur l'année 2015

[Nomenclature des emplois territoriaux \(NET\) 2015](#) au format PDF



Jurisprudence

Maladie professionnelle – reconnaissance d’une maladie contractée en service – L. 461-1 du code de la sécurité sociale instituant une présomption d’origine professionnelle - tableau de maladies professionnelles.

[Conseil d’État, 1ère SSJS, 27/04/2015, 374541, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Une commission départementale de réforme a émis un avis défavorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie d'une agente titulaire exerçant les fonctions d'agent d'entretien, en se fondant sur la circonstance qu'il s'agissait " d'une tendinite calcifiante, non prise en compte dans le tableau n° 57 ". La commune a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cette maladie, au motif que la commission départementale de réforme avait émis un

avis défavorable. Par un jugement, contre lequel la commune se pourvoit en cassation, le tribunal administratif de Melun a annulé la décision de la collectivité.

Aucune disposition ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau.

Il en résulte que le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que la commune n'avait pu légalement se fonder, pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie dont était atteinte l'agente, sur la seule circonstance que l'affection en cause n'était pas prise en compte dans le tableau n° 57 des maladies professionnelles.

**Radiation des cadres – Bulletin n°2
– procédure disciplinaire –
révocation - Nomination – Refus de
titularisation.**

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE
LYON, 3ème chambre - formation à 3,
21/04/2015, 14LY02359, Inédit au recueil
Lebon](#)

Aux termes de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires : " (...), nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : (...) 3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions (...). "

Si l'administration peut faire application de cette disposition **pour refuser de nommer ou de titulariser** un agent public, **elle ne peut légalement se fonder sur elle pour mettre fin aux fonctions de celui-ci sans observer la procédure disciplinaire.**

Il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que l'agente a été radiée des cadres au motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire étaient incompatibles avec ses fonctions au sein des services municipaux. La commune ne conteste pas que cette mesure est intervenue sans que la procédure disciplinaire ait été engagée. Par suite, elle n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif, a annulé pour ce motif, l'arrêté radiant l'agente des cadres de la commune

**Non titulaire – Insuffisance
professionnelle – Communication
du dossier – absence de préjudice
spécifique**

[Cour Administrative d'Appel de
Versailles, 6ème chambre, 19/02/2015,
13VE00624, Inédit au recueil Lebon](#)

Le requérant a été recruté par un syndicat mixte, pour une durée d'un an pour occuper l'emploi de géomaticien. Le directeur de ce syndicat mixte a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle. Le requérant relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Caen a rejeté sa demande tendant à la condamnation du syndicat mixte à l'indemniser des préjudices subis du fait de l'illégalité de cette décision.

*Un agent public non titulaire dont le licenciement pour insuffisance professionnelle, qui constitue une mesure prise en considération de sa personne, est envisagé par l'autorité compétente **doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense, avant que la décision de licenciement ne soit prise.***

Si l'agent a pris connaissance de son dossier personnel postérieurement à la décision de licenciement, il ne résulte pas de l'instruction, contrairement à ce que fait valoir le syndicat mixte, qu'il ait effectivement été mis à même, avant l'intervention de cette décision, de demander la communication de ce dossier. Par suite, le licenciement pour insuffisance professionnelle est intervenu au terme d'une procédure irrégulière. Par ailleurs, la

lettre de licenciement est insuffisamment motivée.

Les illégalités formelles ainsi retenues à l'encontre de la décision du directeur du syndicat mixte sont constitutives d'une faute de cet établissement public de nature à engager sa responsabilité. Toutefois, elles n'ouvrent droit à réparation que pour autant qu'elles ont été à l'origine d'un préjudice direct et certain.

L'instruction fait apparaître des carences relevées dans ses compétences techniques, son manque d'organisation et

l'absence de respect des orientations de travail données par la responsable du projet. Ces manquements ont été signalés à l'agente. L'agente a par ailleurs bénéficié d'un accompagnement particulier pour pallier à ses difficultés. Ainsi, les juges relèvent que le licenciement pour insuffisance professionnelle était justifié.

Il suit de là que, malgré les irrégularités formelles dont est entachée la décision litigieuse, qui n'ont causé au requérant aucun préjudice spécifique, ce dernier ne peut se prévaloir d'aucun droit à réparation.

Rémunération – principe d'égalité de traitement entre agents publics - situation des agents – absence de différence -discrimination.

[Cour administrative d'appel de Paris, 9ème Chambre, 30/04/2015, 13PA00128, Inédit au recueil Lebon](#)

Une chirurgienne-dentiste a été recrutée par une commune, par un contrat, afin de dispenser des soins dentaires dans les centres municipaux de santé, à raison de cinquante vacations de deux heures par mois. Par réclamation l'agente a fait valoir que la commune a pris à son encontre une mesure empreinte de discrimination et a méconnu le principe d'égalité de traitement entre agents publics en lui attribuant une rémunération différente aux vacations effectuées par une autre dentiste non titulaire placée dans la même situation administrative qu'elle, dès lors que cette agente, qui exerce les mêmes fonctions, a la même qualification, ne dispose pas non plus d'une spécialité et a

été recrutée sur un contrat aux clauses identiques à celui dont elle est titulaire, est rémunéré à un taux horaire plus élevé que le sien. Elle a, par suite, demandé au maire de réparer le préjudice financier qu'elle a subi à raison de l'écart de rémunération constaté entre elle et cette agente.

*Pour justifier la différence de rémunération entre les agentes publiques en cause, la commune se prévaut des besoins du service au jour du recrutement, de la concurrence accrue avec les hôpitaux et de la pratique libérale imposant d'adapter le niveau de rémunération proposé aux agents non titulaires afin de prendre en compte les variations des niveaux respectifs de l'offre et de la demande et de lui permettre d'attirer de nouveaux agents vacataires. Toutefois, elle n'apporte aucun élément à l'appui de ses allégations. **Elle ne démontre pas que la requérante se serait trouvée dans une situation différente, compte tenu de son expérience, de sa qualification ou de sa notoriété.** Si elle se prévaut du principe de la liberté contractuelle des collectivités territoriales et de l'absence, à la date de la*

*conclusion du contrat, de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, pour soutenir qu'elle disposait d'une large **marge d'appréciation** pour déterminer le montant de la rémunération, **cette circonstance ne justifie pas, alors que les intéressées recrutées sur des contrats analogues, exerçaient leurs fonctions dans les mêmes conditions, de leur appliquer des règles de rémunération différentes.***

*Les éléments au dossier ne permettent pas d'établir que la différence de rémunération constatée repose sur **des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.** Par suite, la requérante est fondée à soutenir que la commune a commis une discrimination, constitutive d'une faute lui causant un préjudice certain. Cette faute est de nature à engager la responsabilité de la commune.*

Calcul d'une pension retraite - décision individuelle illégale

[Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 15/04/2015, 375123, Inédit au recueil Lebon](#)

Pour le calcul d'une pension, il incombe à l'autorité chargée de sa liquidation de prendre en compte les décisions individuelles même illégales relatives à la carrière de l'intéressé, dès lors que ces décisions ne sont pas inexistantes ou qu'elles n'ont pas été rapportées par leur auteur ou annulées par le juge de l'excès de pouvoir.

Harcèlement – Présomption – charge de la preuve

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 5ème chambre, 30/04/2015, 14VE00212, Inédit au recueil Lebon](#)

*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.

En l'espèce, la requérante fait valoir que ses conditions de travail se sont dégradées en raison d'agissements répétés du principal du collège, d'un comportement méprisant et vexatoire de sa part, éloigné du pouvoir normal de direction d'un chef d'établissement et de son affectation sans égard à ses difficultés physiques au deuxième étage du collège.

Toutefois, que parmi les nombreux témoignages produit, seuls deux font état d'un agissement ponctuellement vexatoire à l'encontre de la requérante par le principal. Pour le surplus, ils attestent d'un comportement peu amène du principal indistinctement envers tous ses collaborateurs. Ils font également ressortir que la dégradation de l'état de santé de

l'agente, fragilisé depuis un grave accident en 1975, provient de l'organisation générale et de travaux de réhabilitation du service du collège. Ainsi, son affectation en salle de classe au 2ème étage de l'établissement ne peut être regardée, dans ces circonstances et pour inappropriée qu'elle put être au regard de son état de santé, comme un agissement pouvant être regardé comme un fait de harcèlement moral, non plus que la manière dont le rectorat a traité la situation médico-administrative de l'intéressée. Dans ces conditions, des faits de harcèlement moral à l'encontre de la requérante ne sont pas caractérisés.

Non titulaire – Recrutement – durée de l'engagement – vacataire

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 23/04/2015, 13VE01656, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté par un arrêté en qualité d'animateur culturel vacataire.

Dès lors que l'arrêté d'un maire par lequel le requérant a été engagé en qualité d'animateur culturel ne fixait aucun terme à l'engagement de l'intéressé, celui-ci doit être regardé comme ayant été recruté pour une durée indéterminée.

La circonstance que l'article 2 de cet arrêté ait précisé que l'agent était rémunéré à la vacation ne permettant pas de considérer ce dernier comme vacataire dès lors qu'il

n'a pas été recruté pour exécuter un acte déterminé.

*Il s'ensuit que le requérant est fondé à soutenir que son contrat **présentait dès l'origine le caractère d'un contrat à durée indéterminée et ce, alors même que les dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans leur rédaction applicable lors de l'engagement en mars 1985 ne lui permettaient pas d'être recruté sous l'empire d'un tel contrat.***

À défaut de pouvoir procéder à la régularisation de la situation de l'agent en lui accordant un contrat à durée indéterminée, la commune était tenue de proposer un contrat à durée déterminée, ce qu'elle a fait. Il résulte de cette situation de compétence liée que les autres moyens dirigés contre l'arrêté contesté sont inopérants.

CDD – Renouvellement – absence de droit – intérêt du service – fin de contrat

[Cour administrative d'appel de Paris, 6ème Chambre, 04/05/2015, 14PA03980, Inédit au recueil Lebon](#)

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée ne saurait se prévaloir d'un

droit au renouvellement de ce contrat et l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler son contrat et mettre fin à ses fonctions.

Si la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'a pas à être motivée, il appartient toutefois au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service.

Cadres et emplois – Grade – Niveau – montant de la rémunération

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 10/02/2015, 13MA00741, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a souhaité échanger son poste de catégorie C avec le poste occupé par un agent de catégorie B et demandé à occuper des emplois comportant des responsabilités plus importantes que celles que son grade lui donnait vocation à occuper. Elle ne s'est d'ailleurs jamais plainte jusqu'à l'envoi de sa demande indemnitaire préalable, d'avoir exercé les missions qui lui ont été confiées. Il ressort, au contraire, des pièces du dossier qu'elle ne souhaitait pas que lui soient confiées des missions relevant normalement de

*celles dévolues aux adjoints administratifs de recherche et de formation. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'agente aurait, au-delà des diplômes qu'elle a obtenus, tenté de passer les concours de la fonction publique qui lui auraient permis d'accéder légalement aux fonctions auxquelles elle aspirait. **Le préjudice allégué par la requérante qui résulterait de ce qu'elle a été affectée sur des emplois d'une catégorie supérieure à la sienne n'est pas établi dès lors que l'intéressée avait, au contraire, demandé à être affectée sur de tels emplois dans lesquels elle s'épanouissait ; qu'elle avait, ce faisant, accepté en toute connaissance de cause le risque de subir un décalage entre son niveau de responsabilité et celui de sa rémunération statutaire.***

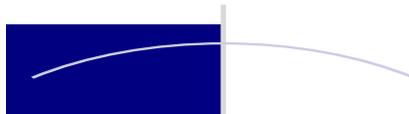
**Sécurité - conditions de travail -
tabagisme - Prévention**

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 juin 2015, 14-11.324 14-11.339, Inédit](#)

Les juges de la cours de cassation considèrent que l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une **obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de

prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

L'employeur se prévalait de ce que la salariée accompagnait les fumeurs lors de leur pause dans le garage et que l'affection qui motivait l'inaptitude de la salariée était sans lien avec un tabagisme passif, tous motifs impropres à l'exonérer des manquements à son obligation de sécurité de résultat.



Réponses ministérielles



Enseignement secondaire – élèves en classe de 3^{ème} - stages en entreprise - âge légal.

[Question écrite N° 40047 de M. Joël Giraud \(Radical, républicain, démocrate et progressiste - Hautes-Alpes \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/10/2013 page : 10733, Réponse de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/06/2015 page : 4555.](#)

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche porte une attention particulière à la découverte du monde économique et professionnel pour les élèves en classe de troisième. En application des dispositions de l'article D. 332-14 du code de l'éducation, la séquence d'observation en milieu professionnel est obligatoire pour tous les élèves des classes de troisième. Cet article prévoit que l'établissement organise des séquences d'observation dans les entreprises, dans les associations, dans les administrations, dans les établissements publics ou les collectivités territoriales, pour tous les élèves en classe de troisième, dans les conditions prévues

par le code du travail. Les conditions prévues par l'article L. 4153-1 du code du travail, sont les suivantes : « les séquences d'observation en milieu professionnel peuvent être effectuées par les élèves de l'enseignement général, mineurs de moins de seize ans durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire ». Il en résulte que les élèves de 14 ans ou plus peuvent effectuer leur séquence d'observation dans n'importe quel type de structure professionnelle. En revanche, les élèves n'ayant pas encore atteint l'âge de 14 ans n'ont que deux possibilités : l'article L. 4153-5 du code du travail permet d'accomplir des séquences d'observation « dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur à condition qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité », autrement dit dans les entreprises familiales. Les articles L. 4111-1 et L. 4151-1 du code du travail limitent la possibilité d'accueillir les élèves sans restriction d'âge aux seuls administrations, établissements publics administratifs et collectivités territoriales. Quel que soit l'âge du collégien en classe de troisième, la réglementation lui permet donc d'effectuer une découverte du milieu professionnel.

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 8H30 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 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi