

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	3
Circulaires	-
Jurisprudence	2
Réponses ministérielles	1
Informations générales	-

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2015-10**

Publié en août 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
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 7
- Annuaire des services page 9



## Textes officiels

### [Décret n° 2015-862 du 13 juillet 2015 modifiant diverses dispositions relatives aux administrateurs territoriaux et aux emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : les fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales.

Objet :

- conditions de maintien de l'indice de rémunération du grade dans un emploi fonctionnel.

- Actualisation des textes relatifs aux emplois fonctionnels des métropoles.

le présent décret vise à maintenir le traitement indiciaire dont le fonctionnaire bénéficie dans son grade d'origine lorsqu'il est plus élevé que l'indice terminal afférent à l'emploi fonctionnel dans lequel il est détaché, dans la limite de la hors-échelle D. Il prévoit également les adaptations nécessaires relatives aux emplois fonctionnels de direction des métropoles issues de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014.

Entrée en vigueur : le 17 juillet 2015.

\*\*\*

### [Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités

territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : attribution d'une indemnité de mobilité à certains de ces agents.

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> août 2015.

Notice : l'indemnité permet d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics. Son objectif est de compenser

sous certaines conditions l'impact dans la vie quotidienne des agents dès lors qu'à raison d'un changement imposé d'employeur ils doivent changer de lieu de travail.

\*\*\*

[Décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : définition des plafonds relatifs à la mise en œuvre d'une indemnité de mobilité.

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> août 2015.

Notice : les plafonds de l'indemnité de mobilité sont déterminés en fonction de l'allongement de la distance parcourue, du changement ou non de résidence familiale, de la composition de la famille et de l'incidence éventuelle sur l'emploi du conjoint.

Pour les agents *qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale*, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés ainsi qu'il suit :

- a) Aucune indemnité n'est due lorsque l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est inférieur à vingt kilomètres ;
- b) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le

nouveau lieu de travail est égal ou supérieur à vingt kilomètres et inférieur à quarante kilomètres : 1 600 euros ;

c) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est égal ou supérieur à quarante kilomètres et inférieur à soixante kilomètres : 2 700 euros ;

d) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est égal ou supérieur à soixante kilomètres et inférieur à quatre-vingt-dix kilomètres : 3 800 euros ;

e) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est égal ou supérieur à quatre-vingt-dix kilomètres : 6 000 euros.

Pour les agents *qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail*, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à quatre-vingt-dix kilomètres, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés ainsi qu'il suit :

- a) Agent sans enfant : 6 000 euros ;
- b) Agent ayant un ou deux enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales : 8 000 euros ;

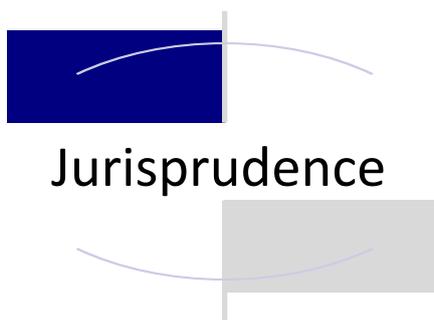
## CDG INFO

c) Agent ayant au moins trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales : 10 000 euros ;

d) Agent ayant au plus trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la perte d'emploi de son conjoint : 12 000 euros ;

e) Agent ayant plus de trois enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la perte d'emploi de son conjoint : 15 000 euros.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Non titulaire – Suppression de poste – obligation de reclassement.**

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 5ème chambre, 13/05/2015, 14VE01187, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent public territorial non titulaire, a été recruté par contrat à durée déterminée de trois ans en qualité d'adjoint au directeur de la communication, responsable de l'évènementiel municipal. À la suite de la réorganisation de cette direction, et après avis du comité technique, le poste occupé a été supprimé, par délibération du conseil municipal. Le maire a prononcé le licenciement de l'intéressé.

*Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade.*

*Il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un*

*contrat à durée déterminée, motivé par la suppression, dans le cadre d'une réorganisation du service, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé.*

***Ce principe est également applicable, dans la limite de la durée de leur contrat, aux agents contractuels recrutés en vertu d'un contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils occupent un emploi permanent.***

En l'espèce, une procédure de licenciement a été engagée. L'intéressé a eu accès à son dossier puis a été reçu en entretien préalable.

Si une proposition de poste en qualité de directeur de la communication interne a été faite à l'agent **antérieurement à la décision de suppression du poste** prise par le conseil municipal, celle-ci ne peut être regardée comme une proposition de reclassement intervenant à l'occasion d'un licenciement pour suppression de poste.

**Postérieurement à la décision de supprimer le poste, la commune n'a pas effectué de recherches** en vue du reclassement du requérant. Ainsi, la commune a méconnu l'obligation de reclassement à laquelle elle était tenue. Dans ces conditions, en l'absence de proposition de reclassement pour la durée de l'engagement restant à courir, la

décision de licenciement est illégale et doit être annulée.

\*\*\*

**Validation de service – contestations – délais - recours contentieux – recours gracieux**

[Conseil d'État, 7ème / 2ème SSR, 22/05/2015, 373060, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

*À la suite de sa titularisation, une agente de la fonction publique hospitalière, relevant de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a demandé la validation de services qu'elle avait antérieurement effectués en qualité de contractuelle.*

*Aux termes de l'article 8 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime des retraites des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, dans sa rédaction applicable au litige, la CNRACL, saisie par un fonctionnaire relevant de cette caisse à la suite de sa titularisation, doit lui soumettre un état des services validables et un décompte des retenues de validation. Le fonctionnaire dispose pour accepter ou refuser cette proposition, de manière irrévocable, d'un délai d'un an. Il peut également la contester, avant l'expiration de ce délai, soit auprès de la caisse nationale de retraite des agents des*

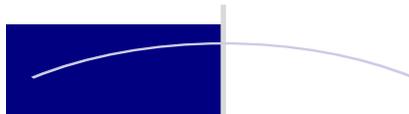
*collectivités locales, soit devant le juge administratif. Dans ces deux hypothèses, ce délai est interrompu.*

*Dans le cas d'une contestation réalisée directement auprès de la CNRACL, cette dernière doit confirmer sa proposition ou lui en faire une nouvelle en pouvant, le cas échéant, remettre en cause ses propositions antérieures. Si le fonctionnaire saisit le juge administratif, la CNRACL peut lui faire, en cours d'instance, une nouvelle proposition de validation en pouvant, le cas échéant, remettre en cause ses propositions antérieures. La notification d'une nouvelle proposition se substitue à la précédente notification.*

*La notification confirmant la première proposition ou la notification de l'éventuelle nouvelle proposition font courir à nouveau le délai d'un an prévu à l'article 50 du décret de 2003.*

*Le tribunal administratif de Rennes ayant omis d'examiner le moyen, qui n'était pas inopérant, tiré de ce que la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales avait à tort qualifié de services à temps incomplet des services effectués à temps non complet, la prise en compte de ces deux types de services pour le calcul des droits à pension n'étant pas identique, son jugement est annulé.*

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### Enfants - petite enfance - agents territoriaux - recrutement.

[Question écrite N° 72378 de M. Dominique Baert \(Socialiste, républicain et citoyen - Nord \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/01/2015 page : 128, Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 07/07/2015 page : 5231.](#)

*Le code de la santé publique, notamment son article R. 2324-42, prévoit que l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans est assuré par des personnes qui justifient d'un diplôme ou d'une expérience adaptés à l'encadrement des jeunes enfants. Les effectifs se composent, pour 40 % au moins, de puéricultrices diplômées d'Etat, d'éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, d'auxiliaires de puériculture diplômés, d'infirmiers diplômés d'Etat ou de psychomotriciens diplômés d'Etat. Dès lors, 60 % au plus de l'effectif est composé de titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté. Cet accompagnement*

*consiste en la mise en place de mesures qui doivent permettre l'adaptation de ces personnels à l'emploi. Elles sont définies et assurées par le gestionnaire de l'établissement ou du service. L'article 3 de l'arrêté du 26 décembre 2000 établit ainsi la liste des diplômes qui permettent l'accès à ces fonctions d'encadrement d'enfants dans ces structures d'accueil. Il s'agit du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance, du certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale, du brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse - option petite enfance, du brevet d'études professionnelles - option sanitaire et sociale, du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile, des personnes ayant exercé pendant cinq ans en qualité d'assistante maternelle agréée, des personnes justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans auprès des enfants dans un établissement ou service visé au premier ou au deuxième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique. Ces établissements sont les établissements d'accueil collectif, les établissements à gestion parentale, les services d'accueil familiaux et les micro-crèches. Les détenteurs du CAP petite enfance sont autorisés à travailler dans les structures d'accueil des enfants de moins de six ans conformément à la réglementation précitée. Toutefois, il n'existe pas à ce jour dans la fonction*

*publique territoriale de cadre d'emplois permettant de les recruter par concours sur des postes d'agents affectés dans des établissements d'accueil des enfants de moins de six ans. Dans la pratique, ces personnes sont, soit embauchées en qualité d'agents non titulaires, soit recrutées par concours dans un autre cadre d'emplois de catégorie C, tels les adjoints techniques, les agents sociaux ou les agents d'animation, puis affectées dans ces structures d'accueil. Le CAP petite enfance permet essentiellement d'accéder par concours dans la fonction publique territoriale au cadre d'emplois des agents*

*territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). La création d'un cadre d'emplois spécifique pour les détenteurs du CAP petite enfance, leur permettant de travailler dans les structures d'accueil des enfants de moins de six ans, n'est pas prévue à ce jour. Pour autant, le Gouvernement mène actuellement une réflexion sur les métiers de la petite enfance et des propositions seront faites dans ce cadre en faveur de ces métiers. Elles tiendront compte en particulier des difficultés identifiées en matière de recrutement des professionnels de ce secteur.*

\*\*\*

## 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:concours@cdg49.fr)
- [article25@cdg49.fr](mailto: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](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto: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](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto: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](mailto:documentation@cdg49.fr)

---

\* 16H00 le vendredi