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 :

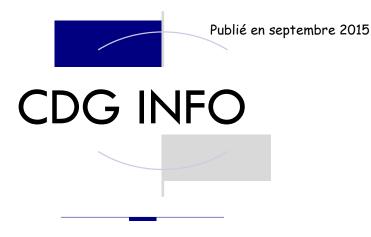
Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	9
Informations générales	_

Retrouvez le CDG INFO et son index thématique

sur le site www.cdg49.fr

N°2015-11

page 2



Instances Paritaires

CT: le lundi 12 octobre 2015. (Rappel) La date de fin de réception des dossiers est fixée au 18 septembre 2015.

CAP: le mardi 06 octobre 2015. (*Rappel*)

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

Instances Médicales

• Comité Médical : le mardi 6 octobre 2015 le mardi 3 novembre 2015

• Commission de réforme : le jeudi 5 novembre 2015

• Textes officiels

Sommaire :

• Jurisprudence	page 5
Réponses ministérielles	page 8
Annuaire des services	page 16



Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Cette loi modifie, notamment, les troisième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 221-2 du code de la route, en prévoyant que les personnes titulaires du permis de conduire prévu pour les véhicules ayant un

poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises, peuvent conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés.

LOI n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République Le titre II de cette loi prévoit le renforcement des intercommunalités. Le premier chapitre de ce titre II est consacré aux regroupements communaux.

Arrêté du 21 août 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

L'employeur ayant reçu une demande de validation formulée **avant** le 2 janvier 2015 doit transmettre cette demande à la caisse nationale le 31 octobre 2015 au plus tard.

A la réception d'une demande de validation, la CNRACL adresse un accusé

de réception au fonctionnaire et transmet à l'employeur un dossier qui doit être retourné rempli pour permettre son instruction par la caisse nationale :

1° Au 31 décembre 2015 au plus tard pour les dossiers transmis avant le 1^{er} janvier 2006 ;

2° Au 31 décembre 2016 au plus tard pour les dossiers transmis entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2009 inclus ;

3° Au 31 décembre 2017 au plus tard pour les dossiers transmis entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2015 inclus.

Les pièces complémentaires demandées à l'employeur par la caisse nationale doivent lui être retournées :

1° Au 31 décembre 2015 au plus tard pour les pièces complémentaires demandées avant le 1^{er} janvier 2011 ;

2° Au 31 décembre 2016 au plus tard pour les pièces complémentaires demandées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2013 inclus ;

3° Au 31 mars 2020 au plus tard pour les pièces complémentaires demandées entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 juin 2019 inclus.

L'employeur ayant reçu une demande de validation **postérieurement** au 1^{er} janvier 2015 doit transmettre cette

demande à la caisse nationale dans un délai de deux mois soit à compter de la date de la demande du fonctionnaire, soit à compter de la date de publication du présent arrêté si la demande de validation est antérieure à la date de publication de l'arrêté.

A la réception d'une demande de validation, la caisse nationale adresse un accusé de réception au fonctionnaire et transmet à l'employeur, dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande, un dossier d'instruction. Ce dossier doit être retourné rempli pour permettre son instruction par la caisse nationale dans un délai de six mois à compter de la date de son envoi.

La caisse nationale dispose d'un délai d'un an à compter de la réception du dossier d'instruction pour demander des pièces complémentaires. Ces pièces doivent être retournées à la caisse nationale dans un délai de neuf mois à compter de la date de la demande de ces pièces.

Dans le cas οù la demande du fonctionnaire est confirmée, la caisse enjoint à l'employeur, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette injonction, de lui transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires, dans un délai trois mois.

Décret n° 2015-1155 du 17 septembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (demandes présentées par les ayants

droit ou ayants cause d'agents publics territoriaux ; demandes s'inscrivant dans des procédures d'accès à un emploi public territorial)

Publics concernés : agents publics relevant de la fonction publique territoriale et leurs ayants droit ou ayants cause dans leurs relations avec les autorités territoriales et des établissements publics dont ils relèvent ; candidats aux emplois relevant de ces autorités.

Objet : procédures dans lesquelles le silence de l'administration vaut rejet pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou de bonne administration.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux demandes présentées à compter du 12 novembre 2015.

Notice : la loi du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les

entre l'administration et les relations citoyens prévoit que le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration sur une demande vaut acceptation. Des dérogations à ce principe peuvent être prévues pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou pour des motifs de bonne administration. Le décret prévoit deux cas, dans le domaine du droit de la fonction publique territoriale, dans silence lesquels le gardé l'administration vaut décision de rejet : les demandes présentées par un ayant droit ou un ayant cause d'un agent public et celles relatives aux procédures d'accès aux emplois publics des autorités territoriales et leurs établissements publics.

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Cette loi crée un article L. 4624-4 dans le Code du travail qui précise que :

« Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre. »

Cet article n'est applicable qu'aux agents relevant du droit privé, <u>l'article 21 du décret 85-603 du 10 juin 1985</u> visant les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux pour les agents relevant du droit public.



Harcèlement moral - caractérisation - exercice normal du pouvoir hiérarchique

CAA de NANTES, 3ème chambre, 04/06/2015, 14NT03093, Inédit au recueil Lebon

Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 modifiée : " Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (...) "; que, d'une part, qu'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 ; gu'il incombe à l'administration de produire, sens contraire, en argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par

des considérations étrangères à tout harcèlement ; que 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 ; que, d'autre part, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique; que, dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

Vacataire - requalification.

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 par une commune. L'article 2 de cet arrêté prévoyait une rémunération à la vacation indexée sur les traitements de la fonction publique.

A compter de 1988, l'agent a exercé des fonctions à temps plein, élargies à celles de responsable des arts plastiques et ce, jusqu'en mai 2006, date à laquelle l'agent a sollicité un contrat à durée indéterminée.

Les juges considèrent que dès lors que l'arrêté par lequel l'agent a été engagé en qualité d'animateur culturel à compter du 1er décembre 1984 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 l'agent 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.

Néanmoins, cette collectivité ne comporte pas, parmi ses effectifs, d'emploi de professeur d'enseignement artistique spécialisé en arts plastiques, un tel emploi nécessitant au demeurant une habilitation de la section considérée du conservatoire par le ministère en charge de la culture. À défaut de pouvoir procéder à la régularisation de la situation de l'agent en lui accordant un contrat à durée indéterminée, la commune de Gagny était tenue de proposer un contrat à durée déterminée, ce qu'elle a fait.

Reclassement dans un grade inférieur du fait de l'inaptitude d'un agent à ses fonctions.

CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 28/05/2015, 14NC00703, Inédit au recueil Lebon

Il ne résulte d'aucune disposition, que l'administration aurait l'obligation,

lorsqu'un agent est reconnu inapte à ses fonctions, de le reclasser dans un corps ou un grade d'un niveau au moins équivalent au corps ou au grade dont il disposait avant son reclassement. Par ailleurs, il n'est pas contesté que le requérant a conservé lors de son reclassement l'indice de rémunération qui était le sien dans son corps d'origine, conformément à l'article 5 du décret du 30 septembre 1985.

Acte administratif – carrière des fonctionnaires – non rétroactivité

CAA de BORDEAUX, 2ème chambre (formation à 3), 30/06/2015, 13BX02276, Inédit au recueil Lebon

Les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir.

S'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, l'administration ne peut, en dérogation à cette règle générale, leur conférer une portée rétroactive que dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.

Retraite – congés annuels non pris du fait de la maladie indemnisation.

CAA de PARIS, 10ème chambre, 31/07/2015, 15PA00448, Inédit au recueil Lebon

En l'espèce, une agente demande l'annulation d'un arrêté la mettant en retraite. La requérante fait valoir qu'elle était bénéficiaire à la date de sa mise à la retraite d'un reliquat de 179 jours de congés non pris en raison de ses arrêts maladie successifs. Toutefois, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré

que cette circonstance ne pouvait pas être prise en compte pour fixer la date de son admission à la retraite dès lors que la requérante ne pouvait du fait de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé - soit hors de la position d'activité - bénéficier de tels congés réservés aux fonctionnaires en activité.

L'agente pouvait seulement, si elle l'estimait utile et si elle s'y croyait fondée, solliciter l'indemnisation de ses congés payés non pris à raison de ses arrêts maladie au regard des dispositions du point 3 de l'article 7 de la directive n° 2003/88, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne.



Réponses ministérielles

Retraites - Fonctionnaires civils et militaire - handicapés - retraite anticipée.

Question écrite N° 40047 de M. Germinal Peiro (Socialiste, républicain et citoyen - Dordogne) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/05/2015 page: 3521, Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 04/08/2015 page: 5973.

Le départ anticipé à la retraite des fonctionnaires parents d'enfants handicapés est prévu par les articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), lorsque l'enfant est âgé de plus d'1 an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %. Le départ

à la retraite anticipée n'est possible qu'à condition que le parent ait accompli 15 années de services effectifs. Il faut en outre que l'agent concerné ait interrompu son activité pour s'occuper de son enfant pendant une période continue de 2 mois ou qu'il ait bénéficié d'un temps partiel pour élever son enfant (pendant une durée de 4 mois en cas de temps partiel à 50 %, 5 mois pour un temps partiel à 60 %, 7 mois pour un temps partiel à 70 %). Ainsi, l'interruption d'activité de 2 mois n'est pas la seule modalité de réduction de l'activité professionnelle ouvrant droit à la retraite anticipée aux parents d'enfants handicapés. La possibilité d'une réduction de l'activité professionnelle par la prise d'un temps partiel de droit pour s'occuper de son enfant permet de mieux prendre en considération la situation particulière des parents d'enfants handicapés.

ጥ ጥ ጥ

Logement - Conditions d'attribution - Décret - Ressources.

Question écrite n° 78349 de M. Patrick Ollier (Les Républicains - Hauts-de-Seine) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 21/04/2015, page : 2945, Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée publiée dans le JO Assemblée Nationale du 04/08/2015 page : 5973.

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement vise à réaffirmer le lien entre l'existence d'astreintes, totales partielles, et l'attribution ou de concessions de logement. Il garantit un équitable traitement entre les fonctionnaires dès lors que seules les fonctions donnant lieu à des astreintes ouvrent droit au bénéfice de concessions de logements en dehors de toute autre considération. Dans ce cadre rénové, les concessions de logement accordées par nécessité absolue de service (NAS) sont consolidées et le régime des concessions de logement par utilité de service a été remplacé par un régime de convention d'occupation précaire avec astreintes (COP/A) au bénéfice des personnels soumis à des astreintes partielles. Il est également possible de délivrer un titre d'occupation en vue de fournir un logement à des agents civils ou militaires dans un immeuble domanial sans que cette mise à disposition ne soit liée à des considérations de service. L'article R. 4121-1-1 du code général de la propriété des personnes publiques prévoit en effet la possibilité de conclure une convention d'occupation précaire dite « simple » moyennant le paiement d'une redevance calculée selon

la valeur locative moins un abattement de 15 %. Toutefois, il n'est pas possible dans cette hypothèse d'utiliser le vocable de « logement de fonction ». Depuis le 11 mai 2012, date d'entrée en viqueur dudit décret, les agents nouvellement désignés dans une fonction ouvrant droit au bénéfice d'une concession de logement sont régis par ce nouveau dispositif et les NAS et COP/A sont donc octroyées après la parution des arrêtés interministériels aux agents nommés depuis le 11 mai 2012. Par contre, l'article 9 du décret prévoit que les concessions accordées antérieurement à cette date d'entrée en vigueur restent valables jusqu'au 1er septembre 2015. A compter de cette date, seul le nouveau régime sera applicable et les anciennes concessions de logement devront donc soit être dénoncées soit renouvelées en application des nouvelles règles, il n'est pas envisagé de modifier le décret du 9 mai 2012 dans le but de prévoir des dispositions supplémentaires visant à permettre de délivrer un logement de fonction à un agent en dehors des critères liés à des astreintes partielles ou totales.

EPCI - Action sociale- Bénéficiaires.

Question écrite n° 75965 de Mme Françoise Descamps-Crosnier (Socialiste, républicain et citoyen - Yvelines) publiée dans le JO AN du 17/03/2015 - page 1867 - Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO AN du 04/08/2015 page : 5971

L'article 70 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale énonce le caractère obligatoire de l'action sociale en faveur de leurs agents, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics. En effet, cet article crée dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale un article 88dispose aui que **«** l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en oeuvre ». Il est envisagé de modifier la rédaction de l'article 88-1, afin d'y inclure ambiguïté sans établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), conformément à la volonté du Gouvernement d'instituer un droit à l'action sociale pour tous les agents territoriaux. En outre, en application de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation l'action de publique

territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM), des garanties supplémentaires sont apportées agents des EPCI en matière d'action sociale. Ainsi, l'article 69 de cette loi a créé un article L. 5111-7 dans le code général des collectivités territoriales qui impose l'ouverture d'une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique si des agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au-moins cinquante agents.

Gratification des stages.

Question écrite n° 13219 de M. François Marc (Finistère - SOC) publiée dans le JO Sénat du 02/10/2014 - page 2235, Réponse du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social publiée dans le JO Sénat du 03/09/2015 - page 2093

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a prévu l'augmentation du niveau minimal de la gratification de 12,5 % du plafond de Sécurité la (436,05 euros) à 15 % (523,25 euros) d'ici septembre 2015. Ce n'est donc qu'à compter de cette date que le nouveau taux de 15 % sera applicable. Toutefois, le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages prévoit que les conventions de stages conclues à compter de son entrée en vigueur, soit le 1er décembre 2014, se verront appliquer le taux de 13,75 % du plafond de la sécurité sociale (479,65 euros).

Collectivités territoriales - Personnel - prime exceptionnelle - Réglementation.

Question écrite n° 77347 de Mme Marie-Jo Zimmermann (Les Républicains -Moselle) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 07/04/2015 - page 2622, Réponse de M. le ministre de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 01/09/2015 - page 6734

les collectivités territoriales Lorsque instituent un régime indemnitaire, il leur appartient de respecter le plafond indemnitaire dont peuvent bénéficier les agents de l'État servant dans des corps comparables. En ce sens, l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que : « L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ». En pratique, et en application du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, cette limite déterminée terme au comparaison entre les cadres d'emplois de

la fonction publique territoriale et les corps éauivalents de l'État, à l'exception de certains personnels pour lesquels un régime indemnitaire spécifique a été institué en l'absence de corps équivalents de l'État (les personnels de police municipale et gardes champêtres, sapeurs-pompiers professionnels certains emplois fonctionnels). En vertu de l'article du décret n° 2 du 6 septembre 1991, il revient à l'assemblée délibérante de fixer dans ces les limites, nature, conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables, l'autorité investie du pouvoir de nomination fixant le taux individuel attribué à chaque agent sur le fondement de la délibération. En revanche, l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime et sa compétence reste encadrée par les textes précités afin de répondre au souci d'équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité entre fonctions publiques. Ainsi, une collectivité territoriale ne peut pas une prime exceptionnelle attribuer destinée à rémunérer une mission ponctuelle à caractère exceptionnel si une telle prime n'existe pas au sein de l'Etat.

Coopération intercommunale personnel – mutualisation réglementation.

Question écrite n° 75844 de Mme Marie-Jo Zimmermann (Les Républicains -Moselle) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 17/03/2015 - page : 1898, Réponse de M. le ministre de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 01^{er}/09/2015 - page : 6732

Les communes peuvent **mutualiser leurs personnels** dans le cadre juridique de l'entente prévu aux articles L. 5221-1 et

L. 5221-2 du CGCT, qui permet à plusieurs communes de passer des conventions ayant pour objet de traiter d'objets d'utilité communale ou intercommunale intéressant tous les participants et compris dans leurs attributions. Par ailleurs, lorsque ces communes appartiennent à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, elles peuvent se doter, avec cet établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, en dehors compétences transférées et en application de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, d'un service

commun pour l'exercice de fonctions support. Les personnels mutualisés sont alors transférés à l'établissement public coopération intercommunale fiscalité propre s'ils exercent en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service mise en commun, sauf dans le cas des métropoles et des communautés urbaines, où le service commun peut être géré par l'une des communes membres. Dans ce cas, les personnels mutualisés qui exercent en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service mis en commun sont transférés à la commune en charge du service commun.

Reconnaissance du BAFA.

Question écrite n° 13862 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 27/11/2014 - page 2625, Réponse de M. le ministre de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 10/09/2015 page 2139

Le concours externe d'animateur territorial est accessible aux candidats titulaires d'un des diplômes professionnels homologués au niveau IV comme le brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEPJ) et le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007. Le concours externe d'adjoint d'animation de 1^{re} classe est accessible aux candidats titulaires d'un des diplômes professionnels homologués

au niveau V comme le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien de la jeunesse et des sports (BAPAATJS) ou d'une *qualification* équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007. Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ne figure pas parmi la liste des diplômes permettant de se présenter aux territorial concours d'animateur d'adjoint d'animation de 1^{re} classe puisque conformément à l'article 1^{er} du décret n°87-716 du 28 août 1987 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur d'accueils collectifs de mineurs, le BAFA permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs. Compte tenu de ces éléments, il n'est pas possible de reconnaitre le BAFA comme diplôme permettant de présenter à un concours de la filière animation. Le grade d'adjoint d'animation de 2e classe étant accessible sans concours et sans exigence de diplôme, il est possible de nommer en qualité de stagiaire les agents recrutés en contrat à durée déterminée puis de les titulariser à l'issue de la période de stage.

Stage des élèves de troisième en milieu professionnel.

Question écrite n° 15712 de M. Jean-Léonce Dupont (Calvados - UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 09/04/2015 page 803, Réponse du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche publiée dans le JO Sénat du 10/09/2015 - page 2138

Les relations avec le monde professionnel constituent un axe fort de la politique du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et recherche et le rapprochement entre l'école et l'entreprise se concrétise, depuis de nombreuses années, par des actions riches et variées structurées autour d'une cinquantaine de conventions de partenariat et d'accords-cadres couvrant l'ensemble des secteurs professionnels. Par ailleurs, une évaluation du partenariat de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec le monde économique pour l'insertion professionnelle des jeunes, actuellement en cours, vise à renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action publique. Le plan d'action qui en sera issu conduira à améliorer les relations entre les collèges et les entreprises qui accueillent les élèves. L'approfondissement des liens que les entreprises peuvent établir avec l'école constitue une préoccupation ministère constante du chargé l'éducation nationale. Cette préoccupation s'exprime au travers des actions déjà mises

en œuvre pour favoriser ces contacts et par la mise en place, dans le cadre de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, de dispositions de nature à renforcer la connaissance et la place de l'entreprise de la part de l'ensemble des acteurs du système éducatif. C'est dans cet esprit qu'a été créé, par la loi du 8 juillet 2013 précitée, le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (« Parcours Avenir »). Le nouveau parcours permet aux élèves d'éclairer et de préparer leurs choix d'orientation. Pour cela, il est nécessaire qu'ils puissent appréhender, découvrir et connaître le monde économique à l'école. C'est pour cette raison que la loi précitée a administrations prévu que " les concernées, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les entreprises et les associations contribuent à la mise en œuvre de ce parcours » (article 32 A). Cette connaissance du monde économique et des entreprises sera complétée, comme c'est le cas actuellement, par la séquence d'observation en milieu professionnel mais aussi par des « stages contrôlés par l'État et accomplis auprès de professionnels agréés » (article 33) dans le cadre des enseignements complémentaires que les élèves suivront au collège, organisés conformément aux dispositions contenues dans le code du travail. La mise en place prochaine des pôles de stage dans chaque académie aura pour objectif la mise en réseau des acteurs du territoire et leur accompagnement production par la

d'outils adéquats. Ils assureront aux élèves un accès équitable et de qualité à des stages et des périodes de formation en matière professionnel (PFMP). Enfin la qualité du réseau d'associations qui accompagne les périodes de stages est un atout supplémentaire pour l'appréhension du stage d'observation. Ainsi, les dispositifs permettront aux élèves de recevoir une formation dans ce domaine, connaîtront le monde de l'entreprise et s'ouvriront à la diversité des métiers selon une pédagogie adaptée aux caractéristiques de ce nouveau parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel.

Droit du travail - stages. rémunération obligatoire - conséquences.

Question écrite n° 74857 de M. Yannick Favennec (Union des démocrates et indépendants - Mayenne) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 24/02/2015 - page 1281, Réponse de Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche publiée dans le JO Assemblée nationale du 08/09/2015 - page 6847

La volonté d'harmonisation des pratiques relatives à l'encadrement des stages et à leur gratification par tout organisme d'accueil, que celui-ci soit de droit privé ou de droit public, a été exprimée par le vote de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Cette ambition a été confirmée par la loi 2014 tendant iuillet développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Celle-ci améliore non seulement l'encadrement des stages en procurant aux stagiaires de nouveaux droits mais renforce également la dimension pédagogique des stages. Elle accroît ainsi la qualité de ce passage en milieu

professionnel valorisant davantage encore son apport dans le processus de formation. En outre, elle permet aux jeunes de trouver un stage plus aisément et simplifie par ailleurs la vie de l'ensemble des parties, en particulier les employeurs, en harmonisant les règles quel que soit l'organisme d'accueil. Il est par ailleurs rappelé que tout stage d'une durée supérieure à trois mois effectué dans une entreprise ou une doit faire l'objet d'une association gratification depuis 2006. En 2009 cette durée a été ramenée à deux mois, et par ailleurs les administrations établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial ont été assujettis à l'obligation de gratification. Cette obligation n'a jamais été remise en cause par les dispositions législatives ou réglementaires qui ont été prises depuis, et elle a été étendue à tout organisme d'accueil, notamment les collectivités territoriales et leurs établissements publics, avec la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages à l'amélioration du statut des stagiaires a donc confirmé l'obligation de gratification de tout stage supérieur à une durée de deux mois pour tout organisme d'accueil, quel que soit son statut. En termes d'organisation du stage, la gratification étant due pour chaque heure de présence effective du stagiaire, la détermination du planning de présence du stagiaire permet de répartir sur le temps la charge financière, laquelle représente aujourd'hui, sur la base du plafond horaire de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2015, 3,30 € pour chaque heure de stage effectuée.

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:

• <u>formation.handicap@cdg49.fr</u>

• <u>instances.medicales@cdg49.fr</u>

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:

• <u>hygiene.securite@cdg49.fr</u>

• 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

^{* 16}H00 le vendredi